

Juho Ruusunen

Perehdytysprosessin kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Rakennustekniikka

Insinöörityö

25.4.2016

Tekijä(t) Otsikko	Juho Ruusunen Perehdytysprosessin kehittäminen
Sivumäärä Aika	54 sivua + 1 liite 25.4.2016
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Rakennustekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	Rakentamisen projektinhallinta
Ohjaaja(t)	Lehtori Niilo Kemppainen Kehitysinsinööri Tomas Fagerström
<p>Rakennusallalla esiintyy paljon harmaata taloutta, joka käy yhteiskunnalle kalliiksi. Lisäksi tapaturmataajuudeltaan rakennusala on toimialojen kärjessä. Harmaan talouden kitkemiseksi ja työtapaturmien välttämiseksi on kehitelty useita eri lakeja ja määräyksiä. Nämä lait ja määräykset muodostavat työmaalla annettavan perehdytyksen rungon. Perehdytystilanteessa varmistetaan henkilön työskentelyoikeus ja hänelle annetaan lakien ja asetusten mukainen perehdytys. Tässä työssä perehdytysprosessi on jaoteltu kahteen osaan: hallinnolliseen osaan ja työmaaperehdytysosaan.</p> <p>Työssä tutkittiin YIT Rakennus Oy:n Toimitilat -yksikön työmailla päivittäin suoritettavaa perehdytysprosessia. Yksikön työmaille perehdytetään päivittäin lukuisia uusia työntekijöitä ja tämänhetkinen perehdytyskäytäntö koetaan työmailla liian raskaaksi. Työn tavoitteena oli tutkia perehdytysprosessin tämänhetkistä tilannetta ja etsiä siitä kehitysalueita sekä keksiä niihin parannuskeinoja.</p> <p>Työ toteutettiin tutustumalla ensin aiheeseen liittyvään teoriaan, lainsäädäntöön ja määräyksiin sekä YIT:n omiin säädöksiin. Tämän jälkeen tutkimusosuuden aineisto kerättiin asiantuntijahaastattelujen ja työmaalla suoritettujen mittauksen avulla. Haastattelujen avulla kerättiin tietoa perehdytyksen tämänhetkisestä tilanteesta. Mittauksen avulla pyrittiin selvittämään, kuinka paljon perehdytys todellisuudessa vie aikaa työmaalla ja mistä mahdolliset erot perehdytysajoissa johtuvat.</p> <p>Työn lopputuloksena kehitettiin parannusehdotuksia perehdytysprosessin sekä hallinnolliseen että työmaaperehdytysosuuteen. Etenkin hallinnollisen osuuden tämänhetkiseen prosessiin löytyi kehitettävää. Kehittämällä perehdytysprosessia kokonaisuudessaan varmistetaan prosessin tasalaatuisuus ja tätä kautta torjutaan harmaata taloutta sekä työtapaturmia.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, prosessi, kehittäminen, harmaa talous, työturvallisuus, johtaminen, tehokkuus

Author(s) Title	Juho Ruusunen Development of Orientation Process
Number of Pages Date	54 pages + 1 appendix 25 April 2016
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Civil Engineering
Specialisation option	Project Management for Construction
Instructor(s)	Niilo Kemppainen, Senior Lecturer Tomas Fagerström, Development engineer
<p>Grey economy is widely spread in the construction industry. This is expensive for the society. In addition, the construction industry is the leading industry in accident frequency. To extirpate grey economy and to avoid occupational accidents, many laws and regulations have been created. These laws and regulations create the framework of orientation that is given at the site. The employees' working rights are verified and proper orientation according to laws and regulations is given at the orientation event. In this thesis, the orientation process has been divided into two parts: administrative part and orientation on-site.</p> <p>The thesis studies the orientation process which is executed every day at sites of YIT corporation's Business Premises Unit. Several orientation events take place every day at different sites. The current practice of orientation is seen too burdening. The objective of this thesis was to study the current orientation process, find development areas for the process and propose improvements to those areas.</p> <p>The study was executed by first getting acquainted with theory, legislation, national regulations and YIT's own regulations. After that the material for research part was collected by interviewing experts and making real measurements on-site. The interviews were conducted to obtain knowledge about the current state of the orientation process. The measurements were used to determine how much time the orientation actually takes at the site and what causes the possible differences between orientation times.</p> <p>As a result of the study, suggestions for improvements were developed for both parts of the process. Ideas for improvement were found especially for the current administrative part of the process. By developing the whole orientation process, it is ensured that the process is homogeneous and thus, grey economy and occupational accidents can be tackled.</p>	
Keywords	Orientation, process, development, grey economy, occupational safety, management, efficiency

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tausta	1
1.2	Tavoitteet	2
1.3	Rajaus	3
1.4	Aiemmat tutkimukset	3
1.5	Tutkimusmenetelmät	4
1.6	YIT Rakennus Oy	6
1.6.1	Toimitilat-yksikkö	6
2	Perehdyttäminen rakennusalalla	7
2.1	Perehdyttäminen yleisesti	7
2.2	Harmaan talouden torjunta	10
2.2.1	Tilaajavastuulaki	10
2.2.2	Veronumero ja rakennusalan veronumerorekisteri	12
2.2.3	Henkilötunniste	12
2.2.4	Ulkomaalaislaki	13
2.2.5	Laki lähetetyistä työntekijöistä	13
2.2.6	Tiedonantovelvollisuus	14
2.2.7	Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä	14
2.3	Merkitys työturvallisuudessa	15
2.4	Perehdytys johtamisen työkaluna	18
2.4.1	Prosessin tehostaminen	20
3	Työmaaperehdyttäminen YIT Rakennus Oy:n Toimitilat-yksikössä	21
3.1	Käytettävät järjestelmät ja työmaaperehdytyslomake	22
3.1.1	Työmaapassi	22
3.1.2	Työmaaperehdytyslomake	22
3.1.3	Tilaajavastuu.fi	23
3.2	Hallinnollinen osuus	23
3.3	Työmaaperehdytys	26
3.4	Kulkulupa	27
4	Prosessissa tunnistetut kehitysalueet ja niiden parannusehdotukset	27

4.1	Hallinnollinen osuus	29
4.1.1	Tilaajavastuuasiat	31
4.2	Työmaaperehdytys	31
4.3	Ajankäyttö	32
4.4	Ajankäytön mittaus työmaalla	33
4.4.1	Hallinnollinen osuus	34
4.4.2	Työmaaperehdytys	38
4.4.3	Mittaustulokset	40
4.5	Kustannukset	41
4.6	Johtamistilanne	42
4.7	Työmaapassi	43
4.8	Parannusehdotukset	44
4.8.1	Hallinnollinen osuus	44
4.8.2	Työmaaperehdytys	47
4.8.3	Johtamistilanne	48
5	Johtopäätökset	49
	Lähteet	52
	Liitteet	
	Liite 1. Työmaapassin kehitysideat	

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö tehdään YIT Rakennus Oy:n TT, toimitilat -yksikölle. Yksikön työmailla työskentelee päivittäin yrityksen omia työntekijöitä sekä useita eri urakoitsijoita ja heidän työntekijöitään. Kaikki työntekijät tulee perehdyttää kyseiselle työmaalle ennen työskentelyn aloitusta ja tämä prosessi vie tällä hetkellä liikaa työmaaorganisaation aikaa. Osa perehdytyksistä sujuu tälläkin hetkellä järkevän nopeasti, mutta osa perehdytyksistä vie paljon aikaa ja sitoo perehdyttäjän tähän yksittäiseen tapaukseen. Tässä työssä pyritään selvittämään, miten työmaiden päivittäistä perehdytysprosessia saataisiin kehitettyä niin, että sen läpivientiin kuluisi jokaisella kerralla lähes sama aika ja samalla varmistuttaisiin kuitenkin eri lakien sekä määräysten noudattamisesta.

Perehdytysprosessi jaotellaan tässä työssä kahteen eri tarkastelunäkökulmaan: hallinnolliseen ja työmaaperehdytysosuuteen. Työ painottuu etenkin hallinnollisen osuuden tarkasteluun ja sen kehittämiseen, koska tällä hetkellä tämä osuus on määräävä tekijä koko perehdytysprosessin etenemisessä. Työssä esitellään ensin tilaajayritys YIT Rakennus Oy ja yrityksen toimitilat -liiketoimintayksikkö, jonka jälkeen esitellään rakennusalan perehdyttämiseen liittyvää teoriaa. Tämän jälkeen käydään läpi liiketoimintayksikön tämän hetkinen perehdytysprosessi ja seuraavassa luvussa pohditaan prosessissa ilmenviä kehitysalueita sekä niiden parannusehdotuksia. Lopussa on vielä johtopäätökset koko työstä.

1.1 Tausta

Olen työskennellyt YIT Rakennus Oy:n Toimitilat -yksikön työmailla kaksi työnjohtoharjoittelujaksoa ja näiden aikana tehnyt useita satoja perehdytyksiä. Perehdytyksiä tehdessäni aloin jo melko aikaisessa vaiheessa ajatella, että eikö niitä saisi tehtyä hieman vähemmällä työllä ja siten, että prosessi olisi jokaisen kohdalla täysin samanlainen. Nykyisen tietotekniikan avulla pystytään tekemään mitä ihmeellisempiä asioita ja tätä tulisi hyödyntää myös perehdytysprosessin tehostamisessa. Puhuimme asiasta YIT:n kehitysinsinööri Tomas Fagerströmin kanssa ja sovimme, että tutkisin asiaa tarkemmin.

Aihe on ajankohtainen, koska perehdytystä ohjaava lainsäädäntö muuttuu jatkuvasti ja uudet lait kuormittavat perehdytysprosessia entisestään. Yrityksen perehdytyskäytäntö

on ollut samanlainen jo monta vuotta eikä se enää vastaa tarpeeksi tehokkaalla tavalla näiden lakimuutosten kautta tullessiin vaatimuksiin niin, että prosessi sujuisi kaikkien perehdytettävien kohdalla yhtä tehokkaasti. Käytännössä nämä uudet vaatimukset hidastavat etenkin aliurakoitsijoiden työntekijöiden perehdytysprosessia, joka vie tästä syystä keskimäärin enemmän aikaa kuin yrityksen oman työntekijän.

Liiketoimintayksikön hankkeet toteutetaan kokonaisuudessaan yhä useammin aliurakoina, joten perehdyttämiseen yhteensä käytettävä aika on merkittävän suuri. Jos aliurakoitsija ja/tai hänen työntekijänsä on ulkomaalainen, niin prosessi pitenee entisestään. Tänä päivänä ulkomaalaisen työvoiman käyttö liiketoimintayksikön työmailla on lisääntynyt runsaasti ja siksi perehdytysprosessia on kehitettävä sekä tehostettava siten, että se saadaan sujumaan jokaisen perehdytettävän kohdalla yhtä sujuvasti ja laadukkaasti. Onnistuessaan tämä vähentää työmaaorganisaation vastuuhenkilöiden ajankäyttöä tämän työtehtävän osalta.

YIT Rakennus Oy on mukana Nolla tapaturmaa -ohjelmassa, jonka yhtenä tärkeänä osaluokana pidetään työmailla annettavaa laadukasta perehdytystä (Rakennusteollisuus: Nolla tapaturmaa). Kehittämällä perehdytysprosessia yhä tehokkaammaksi ja järkevämmäksi uskon, että suhtautuminen perehdytyksiä kohtaan muuttuu positiivisemmaksi ja tätä kautta myös niiden laatu paranee. Perehdytysprosessin kehittämistarve nousi esiin myös YIT:n tänä keväänä työmaatoimihenkilöille lähetetyn sisäisen kyselyn perusteella.

1.2 Tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää yrityksen nykyistä perehdytysprosessia niin, että tulevaisuudessa perehdyttäminen sujuu kaikkien perehdytettävien kohdalla yhtä ketterästi. Tämä toteutetaan nostamalla esiin perehdytysprosessissa ilmenevät kehitysalueet ja miettimällä parannusehdotuksia niiden korjaamiseksi.

Kehitysalueita kartoitetaan teorian avulla, asiantuntijahaastatteluilla ja työtä varten suoritettavalla mittauksella, jossa mitataan yksittäiseen perehdytystilanteeseen kuluva ajankäyttö. Erityisesti hallinnollisen osuuden suorittamista pyritään kehittämään ja tätä kautta saamaan tulevaisuudessa lisää aikaa työmaaperehdytysosuuteen sekä perehdyttäjän muihin työtehtäviin. Lisäksi pyritään varmistumaan siitä, että jokainen perehdytysprosessi täyttää tehostuksesta huolimatta lait ja määräykset.

1.3 Rajaus

Työn näkökulma on työmaaorganisaation perehdytysprosessin tehostaminen, eikä siinä oteta huomioon yrityksen muiden yksiköiden, kuten esimerkiksi hankintayksikön osuutta prosessiin tai pyritä ulkoistamaan sitä niille. Tavoitteena on karsia perehdytysprosessin ympäriltä ja samalla koko yrityksen vastuulta kaikki ylimääräiset selvittelyt pois.

Työssä käsitellään perehdytysprosessia nimenomaan Toimitilat -yksikön työmailla eikä yleisesti YIT Rakennus Oy:n työmailla. Esimerkiksi yrityksen asuntopuolella perehdytysprosessi noudattaa täysin samaa kaavaa, mutta siellä käytetään huomattavasti vähemmän ulkomaalaista aliurakointia, joten perehdytykseen liittyvät ongelmat eivät välttämättä esiinny siellä näin mittavina. Perehdytyksiä ei tarkastella yksittäisinä tapauksina, vaan ne on niputettu suuremmiksi kokonaisuuksiksi, joita tarkastellaan ja arvioidaan kokonaisuutena.

Työn lopputuloksena ei pyritä rakentamaan mitään konkreettista työkalua suoraan yrityksen toimintaan, vaan se on luonteeltaan enemmänkin ehdotus tai selvitys. Mittaustulokset havainnollistavat yritykselle, kuinka paljon työtä perehdytysprosessi todellisuudessa teettää työmaalla ja kuinka paljon siihen kuluu aikaa. Kehittämisehdotukset antavat suuntaa prosessin tehostamiselle.

1.4 Aiemmat tutkimukset

Rakennustyömailla tapahtuvaa perehdytystä on tutkittu melko vähän suhteessa muihin rakennusalan tutkimusalueisiin. Työmaaperehdytystä käsitteleviä töitä löytyi muutamia, mutta etenkin perehdytysprosessin hallinnolliseen osuuteen keskittyviä töitä löytyi suppeasti. Tämä saattaa osittain johtua siitä, että aihetta ei välttämättä pidetä kovin mielenkiintoisena ja tärkeänä tutkittavana asiana. Aina lainsäädännön muuttuessa olisi hyvä tutkia sitä, mitä muutos merkitsee käytännön työssä.

Mikael Gripenberg tutki YIT Rakennus Oy:lle vuonna 2009 tekemässä työssään ”Työmaaperehdyttäminen ja kulkuluvat” yrityksen sen hetkistä perehdytysprosessia ja sen kehitysalueita. Hän otti kantaa perehdytyksen keskittämiseen sovittuihin ajankohtiin ja totesi jo tuolloin, että perehdyttämisvälineitä on päivitettävä lähemmäs nykyaikaa eli pois

paperiversiosta ja tietoteknisempään suuntaan. Työn lopputuloksena hän kehitti perehdytyksen avuksi kaksi lomaketta, joista toista sovelletaan vieläkin työmailla ja toinen tehtiin apuvälineeksi Työmaapassi-järjestelmän kehittämiseen.

Joakim Lindén tutki omassa opinnäytetyössään ”Perehdyttämismenetelmän kehittäminen” uutta tietotekniikkapohjaista menetelmää, joka korvaisi vanhan suullisen työmaahan perehdyttämisohjelman. Työssä pyrittiin kehittämään työmaaperehdytystä havainnollisemmaksi ja enemmän vakioiduksi. Lopputuloksena syntyi kaksi videota, joista toinen otettiin käyttöön kaikilla Haahtelan työmailla perehdytysvideoksi ja toinen toimihenkilöiden työhön perehdyttämismateriaaliksi. Työ tehtiin Haahtela-rakennuttaminen Oy:lle vuonna 2012.

Riku Manninen puolestaan tutki työmaaperehdytysprosessiin kohdistuvia muutoksia vuonna 2014 astuneiden uusien lakivelvoitteiden valossa, työssään ”Työmaaperehdytyksen kehittäminen – Työturvallisuus- ja verotusmenettelylakien 1.7.2014 voiman astuvien velvoitteiden huomioonotto työmaaperehdytyksissä”. Työ tehtiin SRV:lle ja tavoitteena oli kehittää uusi, vähemmän aikaa kuluttava perehdytyksen standardimalli, jossa on huomioitu lakimuutosten tuomat vaatimukset. Lopputuloksena syntyivät uusi suoritushje perehdyttämiseen ja uudistettu perehdytysmateriaali SRV Keski-Suomen työnjohdolle.

1.5 Tutkimusmenetelmät

Työn tutkimusmenetelminä käytetään sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Kahta eri tutkimusmenetelmää käyttämällä pyritään saamaan mahdollisimman todennukaista ja laajaa tietoa perehdytysprosessin ympäriltä. Näin toimittaessa myös tutkimuksen lopputulosta voidaan pitää luotettavampana.

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusosuuden tiedonkeruu toteutetaan avoimien ja sähköpostitse toteutettavien haastattelujen avulla. Haastateltavina on kolme perehdytyksen asiantuntijaa ja kukin heistä vastaa omasta osaamisalueestaan perehdytysprosessin ympärillä. Jokaiselle haastateltavalle määritellään omat kysymyksensä liittyen juuri heidän osaamisalueeseensa. Näin toimittaessa saadaan haastattelut yhdistämällä laadukas kokonaisuus koko perehdytysprosessista.

Haastattelun etuna on se, että aineiston keruuta voidaan säädellä joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja haastateltavia myötäillen sekä vastaajat saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Haastattelun kautta saatavia vastauksia on mahdollista järjestellä ja tulkita enemmän kuin muissa tiedonkeruumuodoissa. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2007: 200 - 201.)

Avoimessa haastattelussa haastattelija ottaa selvää haastateltavan mielipiteistä, ajatuksista, käsityksistä ja tunteista, jotka tulevat aidosti vastaan keskustelun edetessä. Avoin haastattelulle on tyypillistä, että aihe voi muuttua keskustelun kuluessa, joten haastattelun ohjailu jää haastattelijan huoleksi. Haastattelun muodoista avoin haastattelu on kaikista lähimpänä keskustelua. (Hirsjärvi ym. 2007: 204.)

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusosuuden tutkimuskysymykset ovat

- Kuinka monta minuuttia yksittäinen perehdytysprosessi vie aikaa?
- Kuinka perehdytysprosessiin käytettävä aika jakautuu hallinnolliseen osuuteen ja työmaaperehdytysosuuteen?
- Kuinka paljon vaihtelua esiintyy perehdytysprosessien ajankäytössä ja mitkä tekijät vaikuttavat prosessin keston?

Tiedonkeruu suoritetaan työmaalla toteutettavan yksittäiseen perehdytysprosessiin kuuluvan ajan mittaamisella. Mittaustilanne ja tulokset on esitelty tarkemmin luvussa viisi. Kvantitatiivisen tutkimusosuuden hypoteesi muodostuu aiheeseen liittyvästä lainsäädännöstä ja määräyksistä, aiemmasta kirjallisuudesta sekä omista kokemuksistani perehdyttäjänä. Hypoteesina ovat, että

- Yksittäinen perehdytysprosessi vie keskimäärin noin 15 - 20 minuuttia
- Hallinnollinen osuus vie keskimäärin enemmän aikaa kuin työmaaperehdytysosuus
- Vaihtelua esiintyy huomattavasti ja siihen vaikuttaa muun muassa perehdytettävän lähtötiedot, kansalaisuus, työnantajan kotivaltio ja perehdytysprosessin laatu.

Hypoteesi on asetettuihin ongelmiin ennakoitu ratkaisu tai selitys ja se ilmoitetaan väittämän muodossa. Hypoteesin tulee olla perusteltu ja tavallisimmin perustelut löytyvät teoriasta tai aiemmista tutkimuksista. Monien tutkijoiden mielestä hypoteesin oikeaksi

todistaminen tiedonkeruun avulla on kaikkein tehokkain tutkimuksen lähestymistapa. (Hirsjärvi ym. 2007: 154.)

1.6 YIT Rakennus Oy

YIT Rakennus Oy on yli 100 vuotta vanha yritys, joka rakentaa asuntoja, toimitiloja, infrastruktuuria ja kokonaisi alueita. Yritys on Suomen suurin asuntorakentaja, Venäjällä suurin ulkomaalainen asuntorakentaja ja yksi Suomen suurimmista toimitila- ja infrarakentajista. Toimintaa on Suomen ja Venäjän lisäksi Baltian maissa, Tšekissä, Slovakiassa sekä Puolassa. (YIT - YIT lyhyesti.)

YIT Rakennus Oy työllistää yli 6 000 henkilöä, joista noin 3 500 työskentelee Suomessa ja loput jakaantuvat Venäjälle, Baltian maihin sekä CEE-maihin. Yrityksen liikevaihto vuonna 2015 oli noin 1,6 miljardia euroa. Yrityksen toimitusjohtajana toimii Kari Kauniskangas. (YIT - YIT lyhyesti.)

YIT:n konserni rakentuu kolmesta eri toimialasta:

- Asuminen Suomi ja CEE
- Asuminen Venäjä
- Toimitilat- ja Infra.

(YIT - YIT lyhyesti.)

1.6.1 Toimitilat-yksikkö

YIT Rakennus Oy:n Toimitilat-yksikkö rakentaa asiakaslähtöisiä, innovatiivisia ja monipuolisia toimitilaratkaisuja ympäri Suomea. Yksikkö on luonut uusia toimitilakonsepteja, jotka muuttuvassa toimintaympäristössä vastaavat asiakkaan tarpeisiin. Välillä ratkaisut saattavat olla hyvin poikkeuksellisiaakin. Toimitilat-yksikkö tarjoaa seuraavia rakentamispalveluita:

- Toimistotilat
- Liiketilat

- Logistiikka- ja tuotantotilat
- Hoiva & terveys
- Kiinteistökehitys ja korjausrakentaminen
- Urakkarakentaminen.

(YIT – Toimitilat; Toimitilat Kauppalehti.)

2 Perehdyttäminen rakennusalalla

Uuden työntekijän saapuessa työmaalle, päätoteuttajan on huolehdittava siitä, että hänellä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että hän tuntee kyseisen työmaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet. Lisäksi on varmistettava, että perehdytettävän henkilön työnantaja on suorittanut lainmukaiset velvoitteensa ja varmistettava työntekijän työskentelyoikeus. Edellä mainitut toimenpiteet muodostavat rakennustyömaalla perehdyttämistilanteen. Perehdyttämistilanne on myös työmaan ensimmäinen johtamistilanne perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä, joten sen suorittaminen on suunniteltava ja toteutettava hyvin. Näin toimittaessa torjutaan harmaata taloutta, parannetaan työturvallisuutta ja saadaan perehdytettävälle positiivinen mielikuva työmaasta sekä toteutusorganisaatiosta heti kättelyssä. (Hietavirta, Hokkanen, Niskanen, Patrikainen & Päivärinta 2015: 26.)

2.1 Perehdyttäminen yleisesti

Perehdytyksen tavoitteena on tutustuttaa työntekijä organisaatioon ja oman työtehtävänsä sisältöön, tavoitteisiin sekä vaatimuksiin. Kunnollinen perehdytys antaa edellytykset työntekijän täysipainoiseen panokseen uudessa työssä mahdollisimman pian. Perehdyttäminen on tarpeellista aina, kun työntekijä tulee uuteen työpaikkaan tai hänen työtehtävänsä muuttuvat. (Rantamäki & Surakka 2013: 129.)

Laadukkaan ja tehokkaan perehdyttämisen tavoite on auttaa uutta henkilöä pääsemään mahdollisimman nopeasti kiinni työntekoon, pääsemään organisaation ja työyhteisön jäseneksi sekä tuntemaan itsensä tervetulleeksi työhön. Hänelle esitellään työyhteisön jäsenet, tilat ja järjestelmät sekä työyhteisön käytännöt. Selvitettäviä asioita ovat muun

muassa työmenetelmät, koneet ja järjestelmät, materiaali- ja informaatiovirrat, häiriötilanteessa toimiminen ja työturvallisuus. (Viitala 2009: 189 – 190.)

Hyvin suoritettu perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän työtehon nostamista optimaaliselle tasolle, joten henkilön perehdyttäminen organisaatioon ja sen työtapoihin on tärkeä toimenpide. Vastuu perehdyttämisestä on työntekijän esimiehellä, mutta se on mahdollista delegoida esimerkiksi alaiselle, jonka työtehtäviin henkilö sijoittuu. Tärkeintä on muistaa suorittaa perehdytys mahdollisimman pian ja kattavasti. Näin tehtäessä vältetään helposti sattuvilta virheiltä, vahingoilta ja työtapaturmilta. Yritykset voivat laatia muistilistoja perehdyttämistä varten, joiden avulla varmistetaan, että kaikki keskeiset ja tärkeät asiat käydään läpi perehdytystilanteessa. Aika, joka perehdytykseen kuluu, on riippuvainen henkilön koulutuksesta, aikaisemmasta kokemuksesta ja työtehtävän luonteesta. (Kauhanen 2000: 83.)

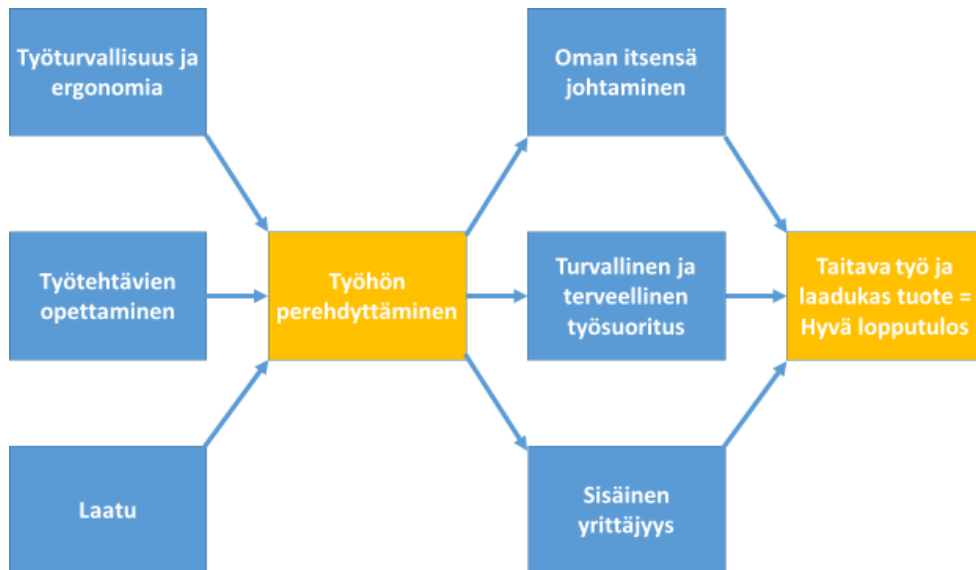
Perehdyttäminen suunnitellaan ja toteutetaan tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän perusteella. Tilanteet vaihtelevat ja perehdytettäviä on monenlaisia, kuten esimerkiksi uusia tulokkaita, työhön palaajia ja ammattitaitoisia ihmisiä. Perusrunko perehdytyksessä voi olla lähes sama, mutta sitä sovelletaan jokaisessa tilanteessa erikseen. (Hämäläinen & Kangas 2008: 2-3.)

Perehdyttäminen voidaan jakaa seuraaviin osa-alueisiin:

- Työyhteisöön perehdyttäminen
- Työpaikkaan perehdyttäminen
- Työhön perehdyttäminen eli työnopastus.

Perehdytyksen avulla pyritään antamaan yllä mainituista oikea kuva ja saamaan työntekijälle myönteisiä kokemuksia organisaatiosta sekä työtehtävistään. Useissa keskisuurissa ja suurissa organisaatioissa perehdyttämisohjelmasta on tehty kirjalliset ohjeet, joko ohjekirjan tai lyhyen muistion muodossa. Hyvä perehdyttäminen nopeuttaa uuden työntekijän pääsyä talon tavoille ja sopeutumista työyhteisöön. (Kauhanen 2000: 141.)

Laadukkaan perehdytyksen tavoitteena tulee olla taitava työ ja laadukas tuote. Siihen päästään parhaiten, kun perehdytys järjestetään monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, joka ei rajoitu vain työntekijän oman työtehtävän opettamiseen. (Kauhanen 2000: 141 - 142.) Seuraava kuvio 1 havainnollistaa perehdyttämisen kokonaisuutta.



Kuvio 1. Työhön perehdyttämisen kokonaisuus (Kauhanen 2000: 142).

Työhön perehdyttämisen kokonaisuhyötyä on vaikea arvioida. Sen avulla saavutetaan hyvä työmotivaatio sekä viihtyvyyden tunne työssä ja näiden kautta saatavia säästöjä voidaan vain karkeasti arvioida. Perehdyttäminen on siis keskeinen osa uuden henkilön kehittämistä. (Kauhanen 2000: 142.)

Ajankäytön suunnittelu on tehokkaan ajankäytön tärkeimpiä edellytyksiä eli aikaa ei aina tarvita paljoa, vaan toimintaan ja tuloksiin vaikuttaa se, kuinka varattu aika käytetään. Perehdyttämisen suunnittelussa tulee pohtia, kuinka paljon aikaa koko perehdytysprosessiin tarvitaan ja huomioida tässä työntekijän työtehtävä sekä kokemus. Perehdytysprosessissa tarvittavaa ajankäyttöä voidaan pienentää esimerkiksi oheismateriaalien avulla. Oheismateriaaleja käytettäessä tulee sopia siitä, kuka päivittää aineiston ajan tasalle ja kuinka usein. (Hämäläinen & Kangas 2008: 6-7.)

Hyvä laatu ei välttämättä aina maksa paljon, mutta huono laatu ja virheet maksavat aina. Kun perehdyttäminen toteutetaan niin kuin etukäteen on suunniteltu, ylimääräisiä kustannuksia ei synny. Jos perehdyttäminen hoidetaan huonosti, saattaa tuloksena syntyä ylimääräisiä kustannuksia monista eri tekijöistä. Voidaan vain arvioida, kuinka paljon maksaa sekaannukset ja niiden selvittäminen, henkilöstön vaihtuminen, virheet ja niiden korjaus sekä tapaturmat ja niiden hoitaminen. (Hämäläinen & Kangas 2008: 5.)

2.2 Harmaan talouden torjunta

Harmaa talous tarkoittaa toimintaa, jossa lakisääteisiä velvoitteita laiminlyödään verojen, lakisääteisten eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksujen suorittamisen välttämiseksi tai perusteettoman palautuksen saamiseksi. Harmaata taloutta esiintyy tyypillisesti työvoimavaltaisilla toimialoilla, kuten rakennusosalalla ja se ilmenee esimerkiksi piimeinä palkkoina tai yrittäjätuloina, kuittikauppana ja lyhyen elinkaaren yritysten käyttämisenä verojen välttämiseksi. (Verohallinto: Harmaan talouden torjunta.)

Rakennusalan harmaa talous tuottaa yhteiskunnalle mittavia tappioita menetettyinä veroina ja muina maksuina. Lisäksi se heikentää yleistä veromoraalia ja pienentää rehellisesti toimivien yritysten kilpailukykyä. Viime vuosina harmaa talous on kansainvälistynyt rakennusosalalla ja samalla sen vakavuusaste on noussut. Tyypillisiä ilmenemisen muotoja rakennusalan harmaasta taloudesta ovat kuittikauppa, arvonlisäveropetokset ja tilaajavastuulain laiminlyönti. Suurena haasteena rakennusosalalla on korkea aliurakointiaste ja sen eri osapuolten valvonta. (Verohallinto: Rakennusalan harmaan talouden torjunta.)

Harmaan talouden torjunta tarkoittaa toimenpiteitä, jotka on kehitetty edellä mainitun toiminnan kitkemiseksi. Rakennusalan harmaan talouden torjunnan työkaluja on kehitelty jo pitkään ja viime vuosien aikana monet niistä ovat otettu käyttöön. (Rakennusteollisuus: Harmaan talouden torjunta.)

2.2.1 Tilaajavastuulaki

Yritykset ja yhteiskunta kärsivät harmaan talouden aiheuttamista merkittävistä haittavaikutuksista. Tämän torjumiseksi on säädetty laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006, tilaajavastuulaki). Laki velvoittaa työn tilaajaa selvittämään, että sopimuskumppani täyttää lakisääteiset velvoitteensa sopimuspuolena ja työnantajana. Harmaan talouden torjunnan lisäksi lain tarkoituksena on edistää työehtojen noudattamista ja yritysten välistä tasavertaista kilpailua. Lakia sovelletaan

- Tilaajan Suomessa tekemissä alihankintasopimuksiin perustuvissa työtilanteissa

- Kaikissa rakentamisen piiriin kuuluvissa alihankintasopimuksissa.

Rakentamisessa ja rakentamistoiminnassa lakia sovelletaan: (10.8.2012/469) 1) rakentajina toimiviin tilaajiin; 2) sopimusketjussa kaikkiin työturvallisuuslain (738/2002) 49 §:ssä tarkoitetulla yhteisellä työpaikalla työsuorituksen sisältämän kokonaisuuden tilaajiin toimiviin.

Tilaaja on velvollinen pyytämään ja sopimuskumppani toimittamaan seuraavat tiedot ja selvitykset, jotka saavat olla enintään kolme kuukautta vanhat:

- Selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintä-, työnantaja- ja arvonlisäverollisten rekisteriin
- Kaupparekisteriote
- Todistus verojen maksamisesta, verovelkatodistus tai selvitys verovelan maksusuunnitelmasta
- Todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja maksujen suorittamisesta tai selvitys erääntyneiden eläkevakuutusmaksujen maksusopimuksesta
- Selvitys sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista
- Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä
- Rakennuslalla lakisääteisestä sopimuskumppanin hankkimasta tapaturmavakuutuksesta.

Rakentamistoimintaan liittyvän tilaajan selvitysvelvollisuuteen kuuluu lisäksi velvollisuus selvittää ennen töiden aloitusta, että jokaisella työhön lähetetyllä työntekijällä on voimassa oleva todistus työntekijän sosiaaliturvan määräytymisestä (22.5.2015/678).

Rakentamisen piiriin kuuluva tilaaja on velvollinen maksamaan korotettua laiminlyöntimaksua, joka on vähintään 16 000 euroa ja enintään 50 000 euroa. Laiminlyöntimaksu määrätään, jos tilaaja:

- Laiminlyö selvitysvelvollisuuden
- Tekee sopimuksen liiketoimintakieltoon määrätyn elinkeinonharjoittajan tai yrityksen kanssa, jonka yhtiömies, hallituksen jäsen, toimitusjohtaja tai muussa siihen rinnastettavassa asemassa oleva henkilö on määrätty liiketoimintakieltoon

- Tekee sopimuksen tietäen, että sopimuksen toisella osapuolella ei ole tarkoitustakaan täyttää sopimuspuolena ja työnantajana lakisääteisiä velvoitteitaan.

(Hietavirta ym. 2015: 12–13; Tilaajavastuulaki 1233/2006.)

2.2.2 Veronumero ja rakennusalan veronumerorekisteri

Jokaisella Verohallinnon asiakastietokantaan rekisteröidyllä luonnollisella henkilöllä on mahdollisuus saada hänet yksilöivä 12 numerosta muodostettava tunnus eli veronumero. Veronumero on pysyvä ja se tallennetaan Verohallinnon tietokantaan. (Laki veronumerosta ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1231/2011.)

Rakennusalan veronumerorekisteri valvoo rakennusalalla toimivien henkilöiden henkilötunnisteen luotettavuutta ja verotukseen liittyvien velvollisuuksien toteutumista, niin työntekijän kuin työnantajan osalta. Rekisteriin merkitään henkilön nimi, suomalainen henkilötunnus ja Verohallinnon tietokantaan talletettu veronumero. Rakennusalan veronumerorekisterin julkisesta palvelusta voidaan yleisen tietoverkon välityksellä tarkastaa henkilön nimen ja veronumeron perusteella, onko henkilö ja veronumero merkitty veronumerorekisteriin. Tiedon tarkastamiseen on oikeus jokaisella, salassapitovelvollisuuksien tätä estämättä. (Laki veronumerosta ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1231/2011.)

2.2.3 Henkilötunniste

Yhteistä rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan tai pääurakoitsijan on valvottava sopimuksien ja muiden apukeinojen avulla, että yhteisellä työmaalla työskentelevällä työntekijällä on työmaalla liikkeessaan oltava näkyvillä henkilön yksilöivä kuvalinen tunniste. Tunnisteesta on kuvan lisäksi löydyttävä seuraavat tiedot

- Onko työntekijä työsuhteessa vai itsenäinen työsuorittaja
- Henkilökohtainen veronumerorekisteriin merkitty veronumero
- Työnantajan ja työntekijän nimet.

(Työturvallisuuslaki 738/2002 § 52 a.)

2.2.4 Ulkomaalaislaki

Työntekijän oleskelulupa -järjestelmä tukee työvoiman saatavuutta nopeasti, joustavasti ja suunnitelmallisesti. Lisäksi se ottaa huomioon työnantajan ja ulkomaalaisen työntekijän oikeusturvan sekä mahdollistaa työmarkkinoilla jo olevan työvoiman työllistymisen. Työntekijän oleskelulupa oikeuttaa työskentelemään yhdellä tai useammalla ammatialalla eli myönnetty työntekijän oleskelulupa tarkoittaa työnteko-oikeutta. (Ulkomaalaislaki 301/2004.)

Työnantajan tehtävä on varmistaa, että työskentelemään tulevalla ja työskentelevällä ulkomaalaisella työntekijällä on vaadittava työntekijän oleskelulupa tai että oleskelulupaa ei tarvita. Työnantajan tulee säilyttää tiedot ulkomaalaisista ja heidän perusteistaan työnteko-oikeuteen siten, että ne ovat tarvittaessa työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa työpaikalla. Tietoja tulee säilyttää ulkomaalaisen palvelussuhteen päättymisestä neljä vuotta. (Ulkomaalaislaki 301/2004.)

Ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa urakointi- tai aliurakointityössä tai vuokratyövoimana työskentelevien työntekijöiden työnantajan velvollisuuksia sovelletaan Suomessa toimivaan pääurakoitsijaan tai pääteettäjään (Ulkomaalaislaki 301/2004).

2.2.5 Laki lähetetyistä työntekijöistä

Lähetetty työntekijä on henkilö, joka työskentelee pääasiallisesti muussa valtiossa kuin Suomessa ja jonka työnantajana toimiva, toiseen valtioon sijoittunut yritys lähettää työsuhteen kestäessä rajoitetuksi ajaksi Suomeen työskentelemään tarjotessaan palveluita, jotka ylittävät valtioiden rajat (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999).

Jos lähetetyn työntekijän lähettävällä yrityksellä eli työnantajalla ei ole toimipaikkaa Suomessa, niin sillä on oltava edustaja Suomessa. Hänellä tulee olla kelpoisuus edustaa lähettävää yritystä tuomioistuimessa ja vastaanottaa tämän puolesta haasteita sekä muita viranomaisasiakirjoja. Edustaja asetetaan viimeistään työntekijän aloittaessa työskentelyn ja valtuutuksen tulee kestää vähintään 12 kuukautta sen jälkeen, kun lähetetty työntekijä on lopettanut työskentelyn Suomessa. Työn teettäjän on huolehdittava siitä, että lähettävä yritys asettaa edustajan. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999.)

Kun sopimuksen mukainen työ on alkamassa, niin lähetetyn työntekijän työnantajan tai edustajan on annettava työn teettäjälle lähetetyistä työntekijöistä todistus heidän sosiaaliturvan määräytymisestä viimeistään ennen heidän töidensä aloitusta. Velvollisuuden täyttämisen osoittava kirjallinen todistus tulee säilyttää sopimuksenmukaisen työskentelyn ajan. (Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999.)

2.2.6 Tiedonantovelvollisuus

Rakentamiseen liittyvää tiedonantoa Verohallinnolle lisättiin 1.7.2014 lähtien. Uusien lakien myötä tilaajan velvollisuuksiin lisättiin velvollisuus ilmoittaa tietoja Verohallinnolle rakentamiseen liittyvistä urakoista ja urakoitsijoista. Pää toteuttajalle lisättiin velvollisuus ilmoittaa tietoja yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä henkilöistä. (Verohallinto: Rakentamiseen liittyvä tiedonantovelvollisuus.)

Yritykset ovat velvollisia ilmoittamaan Verohallinnolle kuukausittain:

- Rakennustyötä tilaavat yritykset ilmoittavat tiedot sopimuskohtaisesti tai työmaakohtaisesti kaikista ostetuista rakennusurakoista, joiden urakkasopimuksen arvo on yli 15 000 euroa
- Rakennustyömaan pää toteuttaja ilmoittaa kaikki yhteisellä työmaalla työskentelevät henkilöt, jos työmaan kokorakennushankkeen arvo on yli 15 000 euroa.

(Verohallinto: Rakentamiseen liittyvä tiedonantovelvollisuus.)

2.2.7 Luettelo yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä

Pää urakoitsijan tulee työturvallisuuden varmistamiseksi ja muiden lakisääteisten velvoitteiden valvontaa varten pitää ajantasaista luetteloa yhteisellä rakennustyömaalla työskentelevistä työntekijöistä sekä itsenäisistä työnsuorittajista. Luettelon tulee sisältää

- Henkilön etu- ja sukunimi, syntymäaika ja veronumero
- Työmaalla työskentelyn aloitus- ja lopetuspäivämäärä
- Työntekijän työnantajan nimi ja Y-tunnus tai sitä vastaava ulkomaalainen tunniste
- Lähetetyillä työntekijöillä edustajan nimi ja yhteystiedot Suomessa.

(Työturvallisuuslaki 738/2002 § 52 b.)

2.3 Merkitys työturvallisuudessa

Uudeksi turvallisuusriskiksi erilaisissa rakentamisprosesseissa on muodostunut toteutusorganisaation monimutkaisuus ja se, että urakat on pilkottu yhä pienempiin paloihin sekä jaettu monen yrityksen kesken. Riskin pienentämiseksi lainsäädäntöä on kehitelty ja merkittävien kehitetyistä ohjeista on valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta. (Kerko 2001: 42.)

3 § 2 mom. Pää toteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla siitä, että kaikilla yhteisen rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja että he tuntevat kyseessä olevan rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet.

Perehdyttämisen tavoitteena on varmistaa, että työntekijällä on riittävä osaaminen ja tieto siitä, miten työskennellä turvallisesti. Yleisiä perehdytyksessä selvitettäviä asioita ovat muun muassa:

- Työmaan yleiset säännöt sekä vaara- ja haittatekijät
- Varmistuminen työntekijän ammatillisesta koulutuksesta ja kokemuksesta sekä työturvallisuuskorttikoulutuksesta
- Varmistuminen työntekijän mahdollisesta erityisosaamisesta, kuten esimerkiksi tulityökoulutuksesta, henkilönostimen kuljettajan pätevyydestä tai telinekoulutuksesta
- Varmistuminen siitä, että työntekijä ymmärtää ja tunnistaa työhönsä liittyvät vaarat sekä tietää työssään tarvittavat suojavälineet.

Ulkomaalaisen perehdytettävän kohdalla on vielä syytä varmistaa, että hän ymmärtää turvallisuusohjeet ja -määräykset sekä perehdytyksessä läpikäytävät muut asiat. Tarvittaessa perehdytys järjestetään toisella kielellä. (Hietavirta ym. 2015: 26; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009.)

Rakennusliiton puheenjohtaja Matti Harjuniemi toteaa Jyväskylässä pidetyssä Teline-torstai-tilaisuudessa, että

Liian monella rakennustyömaalla perehdytyksiä ei tehdä ollenkaan tai sitten perehdytys tehdään vain paperilla, jota pystytään osoittamaan asetuksen velvoitteen suoritukseksi. Todellisen perehdytyksen laiminlyönti aiheuttaa rakennustyömaan alati muuttuvissa työskentelyolosuhteissa kohonneen tapaturmariskin sekä nuorille työuraansa aloitteleville että pidempään rakennustyötä tehneiden keskuudessa

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta määrää päätoteuttajan perehdyttämään jokaisen rakennustyömaalle työskentelemään tulevan työntekijän. Tästä huolimatta uuden henkilön perehdyttäminen usein laiminlyödään. Tilaisuudessa keskusteltiin uusiin työmaaympäristöihin, työmenetelmiin ja työtapoihin kunnolla perehdyttämisen suuresta merkityksestä tapaturmien ehkäisyssä sekä perehdyttämiselle varattavista riittävästä resursseista. Resursseilla tarkoitettiin ennen kaikkea riittäviä työnjohtoresursseja, koska myös työnjohdon omasta jaksamisesta ja liikakuormituksesta ollaan huolissaan. (Rakennusliitto 2010: Perehdytyksen laiminlyönti kostautuu.)

Onnettomuus tai tapaturma sattuu yleisimmin uutta tehtävää aloittavalle henkilölle. Aloittelijalla tähän voi olla syynä häneltä puuttuvat turvallisen työskentelyn perustaidot ja -tiedot, kun taas ammattitaitoinen tulokas ei välttämättä tunne riittävän hyvin juuri sen paikan riskitekijöitä. Tästä syystä työturvallisuusasiat kuuluvat keskeisesti jokaisen henkilön perehdytysprosessiin. (Hämäläinen & Kangas 2008: 4.)

Jokaiselle henkilölle on kerrottava hänen työhönsä suoraan liittyvistä vaaroista sekä työtä sivuavien vaarojen pääpiirteet ja varmistuttava siitä, että ne myös ymmärretään. Tärkeintä on saada työturvallisuus osaksi laadukasta työskentelyä ja tätä kautta saada karsittua väärät työtavat pois. Perehdyttämisohjelmassa käydään läpi työvaihe ja siihen liittyvät tyypilliset erityistilanteet sekä menettely vahinko- ja onnettomuustilanteessa. Onnettomuuksien ehkäiseminen vaatii koko henkilöstön panosta ja yhteistyö mahdollistaa jatkuvan parantamisen, riskienarvioinnin ja osallistuvan suunnittelun. Kaikki henkilöt tulisi ottaa mukaan yhteistyössä vahinkojen ja onnettomuuksien ehkäisyn suunnitteluun sekä toteutukseen. (Kerko 2001: 205 – 206.)

Työtapaturmia tutkittaessa yhtenä keskeisenä tekijänä esiin nousee lisääntynyt kiire. Kiireessä monet työturvallisuuden keskeiset perustekijät, kuten esimerkiksi perehdyttäminen saattaa jäädä liian vähäiselle huomiolle. Työturvallisuuden varmistaminen vaatii aktiivisuutta useilla tasoilla, niin myös perehdyttämisen suhteen. (Viitala 2009: 215 – 216.)

Useissa yrityksissä on tavoitteena ns. ”nolla tapaturmaa”, jossa lähtökohtana on, että kaikki tapaturmat saadaan torjuttua ennakoimalla. Rakennusteollisuus laati vuonna 2010 kymmenvuotisen ohjelman, jonka avulla pyritään kitkemään kaikkien liiton jäsenyritysten työtapaturmat kokonaan pois vuoteen 2020 mennessä. Työturvallisuus kuuluu osana kaikkiin rakennusalan ammattitaidon tehtäviin ja yksi Rakennusteollisuuden kanta on, että työpaikoilla annettava laadukas perehdytys ja työhön opastaminen yhdistettynä työntekijän ammattiopinnoissa saatuun työturvallisuuden perusosaamiseen luovat perustan turvalliselle työskentelylle. (Rakennusteollisuus: Nolla tapaturmaa.)

Turvallisuusjohtamisessa yhdistyy menetelmien, toimintatapojen ja ihmisten johtaminen sekä ajatus jatkuvasta turvallisuuden ja terveellisuuden edistämisestä työpaikalla. Turvallisuusjohtamisen kautta estetään häiriöitä ja tapaturmia, jonka kautta säästetään kustannuksia, parannetaan laatua ja nostetaan tuottavuutta. Turvallisuuden tulee näkyä yrityksen päivittäisessä toiminnassa, kuten esimerkiksi työntekijöiden perehdyttämisessä. (Fennia: Turvallisuusjohtaminen.)

Turvallisuusjohtamisjärjestelmien ylläpitämisen ja kehittämisen syitä ovat myös muun muassa:

- Työtapaturmat, onnettomuudet, sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläke ja työkyvyn ennenaikainen aleneminen voivat vaikuttaa huomattavasti yrityksen kannattavuuteen.
- Onnettomuudet ja työtapaturmat voivat lisäksi vaikuttaa yrityksen imagoon negatiivisella tavalla.
- Ennakoivalla ja järjestelmällisellä turvallisuustyöllä useat riskit ovat nopeassa aikataulussa helposti pienennettävissä.
- Henkilöstö, joka työskentelee turvattoman tuntuaisessa ympäristössä, ei ole tyytyväinen.
- Turvallisuuden kautta voidaan kehittää myös toiminnan laatua.
- Tuloksellinen turvallisuustyö on resurssien käyttöä samoin, kuin mikä tahansa muukin työ ja resurssienkäytön hallinta mielletään johdon oleelliseksi intressiksi.

(Kerko 2001: 14.)

Turvallisuusasioiden hallintajärjestelmä on kokonaisuus, joka pitää sisällään ohjedokumentteja, sisäisiä turvallisuusoppaita, koulutukseen ja opastukseen liittyviä multimedia-valmisteita sekä lainsäädäntöä koskevia julkaisuja. Näiden tulee muodostaa selkeä kokonaisuus, josta määrätyt henkilöt vastaavat. Keskeisillä hallintajärjestelmäpiirteillä tarkoitetaan asioiden kunnollista ohjeistusta ja ajantasaisia ohjeita, joiden tulee olla kiinteä osa yrityksen suunnitelmallista dokumenttien hallintaa. Ohjeistuksissa kuvataan työtehtävien menettelytavat ja se, miten turvallisuuslainsäädännön vaatimukset on huomioitu yrityksen toiminnassa. Toimivaa turvallisuuskulttuuria kohti pyrittäessä täytyy turvallisuusasioiden hallintajärjestelmää jatkuvasti kehittää ja vahvistaa. (Kerko 2001: 22 – 23.)

Turvallisuusjohtaminen kuuluu yrityksen johdon vastuulle, mutta turvallisuuskulttuurin ylläpito ja kehittäminen on koko henkilöstön velvollisuus. Jos jokainen hoitaa huolellisesti oman velvollisuutensa voidaan olettaa, että toiminnan laatu paranee eikä suuria onnettomuuksia pääse tapahtumaan. Hyvälle turvallisuuskulttuurille on ominaista keskeisesti esillä oleva ehkäisevä toiminta ja se, että seurattavia asioita voidaan mitata. Johdon vastuulle jää kuitenkin työturvallisuuslain tarkoittama työnantajavastuu, jonka tarkoitus on onnettomuuden tapahtuessa osoittaa, kenellä on rikosoikeudellinen vastuu. (Kerko 2001: 24.)

2.4 Perehdytys johtamisen työkaluna

Kun työpaikalle tulee uusi työntekijä, korostuu ensivaikutelman merkitys. Se syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, kuten esimerkiksi ilmeistä, eleistä, puheesta, äänensävyistä, katsekontaktista ja keskittymisestä tilanteeseen. Myönteisen ensivaikutelman kautta luodaan hyvä pohja yhteistyölle, kun uusi työntekijä uskaltaa kysellä, keskustella ja tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön sekä työpaikkaan. Negatiivinen ensivaikutelma taas tuo pahaa mieltä ja kitkaa, jonka korjaaminen voi olla hyvin työlästä sekä hidasta, eikä välttämättä aina edes onnistu. (Hämäläinen & Kangas 2008: 9.)

Perehdyttämisen yhtenä tarkoituksena on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja hänelle tulee luoda myönteinen asenne työyhteisöä sekä työtä kohtaan. Samalla työntekijälle kehittyy tunne turvallisuudesta, joka vähentää pelkoa ja epävarmuutta. Näiden tekijöiden kautta luodaan perusta hyvälle yhteistyölle, eikä siihen tarvita kuin ystävällinen vastaanotto ja muutama minuutti vain tälle kyseiselle henkilölle varattua rauhoitettua aikaa. (Kangas 1997: 5,7.)

Perehdytysprosessi on ensimmäinen vuorovaikutustilanne, johon henkilö joutuu tullessaan uudelle työmaalle. Perehdytys antaa tietynlaisen mielikuvan työnantajasta ja työyhteisöstä, joten se tulee suunnitella sekä toteuttaa huolellisesti. Esimies on yleensä vastuussa perehdyttämisestä ja hänen tulee ymmärtää, että hyvin tehty perehdytys nopeuttaa työntekijää sisäistämään työtehtävän, parantaa työturvallisuutta, työn laatua ja lopputulosta sekä lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaa kohti. Lisäksi se antaa työntekijälle sellaisen tunteen, että häntä arvostetaan ja tarvitaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Kuntatyönantajat: Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu 2011.)

Turvallisuus tulee ihmisen tarpeista ensimmäisenä ja työntekijät suhtautuvat jopa vastahakoisesti yritykseen, jossa eivät koe oloaan turvalliseksi. Tällaisessa tilanteessa työntekijät eivät käytä energiaansa tehokkaaseen työskentelyyn vaan sitouttavat sen turvallisuudesta huolehtimiseen. Kiinnostus turvallisuusjohtamista kohtaan lisääntyy jatkuvasti ja yritysten täytyy ymmärtää, että turvallisuustoiminta on paitsi välttämätön lakisääteinen tukitoiminto, myös liiketoiminnallinen voimavara ja turvallisuuden johtaminen on kuin muunkin liiketoiminnan johtamista. Kun nämä asiat oivalletaan, niin ymmärretään turvallisuusjohtamisen merkitys ja mahdollisuudet. (Kerko 2001: 15.)

Hyvä turvallisuusjohtamisjärjestelmä kannustaa jokaista henkilöä käyttämään omaa järkeään ja luovuuttaan, eikä sen tarkoitus ole korvata yksilön tai ryhmän omaa sisäistä panosta. Järjestelmässä tuleekin olla sellaisia elementtejä, jotka kytkevät henkilöstön sisäiset voimavarat ja ryhmän positiivisen ryhmädynamiikan turvallisuuden ylläpitämiseksi ja tuloksen saavuttamiseksi. (Kerko 2001: 23.)

Kunnolla hoidettu perehdytys luo vahvan pohjan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdyttämisen avulla voidaan lisäksi luoda positiivista asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä saada perehdytettävä tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän yrityskuvaan, kun taas huonosti hoidettu päinvastoin. (Hämäläinen & Kangas 2008: 4-5.)

Innostunut henki moninkertaistaa energian ja kirkastaa tavoitteen. Kun yhteisössä syntyy vahva me-henki, niin jäsenten välinen yhteistyö ja keskustelu vaikuttavat yleensä positiivisella tavalla myös asenteeseen yhteisön päämäärää sekä toisia jäseniä kohtaan. Yhteisön jäsenet voivat antaa toisilleen esimerkiksi virikkeitä siitä, miten vaikean tilanteen voisi hoitaa paremmin tai miten työn voisi tehdä nopeammin. Vaikka ammattitaito olisi eritasoista tai erilaista, niin kaikki jäsenet koetaan tasavertaisina yhteistyökumppaneina.

Ihmisellä on luontainen tarve kuulua johonkin ryhmään ja saada ryhmän hyväksyntää sekä arvostusta. Hän haluaa tehdä yhteisiä asioita ryhmän kanssa ja jakaa kokemuksia heidän kanssaan. (Spiik 2001: 93,107.)

2.4.1 Prosessin tehostaminen

Yrityksen on oltava tuottava, mikä tarkoittaa sisäisen toiminnan osalta tehokkuutta. Henkilöstötoimintoihin uhrattavilla tuotannontekijöillä on tarkoituksena saada mahdollisimman paljon suoritteita ja luoda liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta lisäarvoa. Tuottavuutta mitataan tarkastelemalla, mitä on saatu aikaan ja millaisilla panoksilla eli lasketaan panosten ja tuotosten suhdetta. Mittausten avulla yrityksessä saadaan selvyyttä siitä, mitä on saatu aikaan, missä on mennyt pieleen ja missä toiminnoissa on parantamisen varaa. Kokonaistuottavuuden parantamiseen voidaan käyttää keinona esimerkiksi

- Tuotantomäärien lisäystä samoilla panoksilla
- Nostamalla jalostusastetta
- Laadukkaammilla toiminnoilla
- Käyttämällä vähemmän panoksia tuoteyksikköä kohden, kuin aikaisemmin.

Tuottavuuden yksityiskohtaisempaa tarkastelua varten tarvitaan tarkka tieto toiminnan kustannuksista ja tätä varten toiminto tulee määritellä mahdollisimman tarkoituksenmukaiseksi asiakokonaisuudeksi, joka on mitattavissa. Kustannuksia tarkastellaan ihmisten ja muiden tuotannontekijöiden varsinaisen kohdentumisen mukaan toimintolaskennan avulla. Kustannusten määrittelyssä tarvitaan huolellista ja yksityiskohtaista tarkastelua, koska toimintoihin saattaa liittyä usein eriä, joita ei välttämättä tule heti ajatelleeksi. (Viitala 2009: 316 – 317.)

Turvallisuusjohtamisen liittäminen osaksi muuta liiketoiminnan johtamista osoittaa, että myös toiminnan taloudellisuus on huomioitu. Jos turvallisuusasioita tarkastellaan henkilöturvallisuuden sijaan esimerkiksi tuotannon näkökulmasta, paljastuu usein, että hyvällä turvallisuusasioiden hoitamisella saavutetaan myös tuotannon hyvä tuloksellisuus. Yrityksen tulisi seurata turvallisuustoiminnasta aiheutuvia kustannuksia ja verrata niitä esimerkiksi onnettomuuksista, turvallisuuspuutteista tai häiriöistä syntyviin vahinkokustannuksiin. Kun lakisääteinen turvallisuustaso on ylitetty ja vakavien onnettomuuksien uhka

saatu hallintaan, yrityksen on mahdollista sekä viisasta ryhtyä etsimään oman yrityksensä turvallisuuden optimitilannetta, panos-tuotos-periaatteen avulla. (Kerko 2001: 24 – 25.)

Kaikilla eri liiketoiminnan prosesseilla on yksi yhteinen tekijä: ne on kaikki suunniteltu suoraviivaistamaan työtä. Kun kaikki noudattavat hyvin suunniteltua prosessikuvausta, niin vältetään virheitä, myöhästymisiltä, työn tekemiseltä useaan kertaan ja koko työyhteisö on tyytyväisempi. Jos prosessi taas ei toimi toivotulla tavalla, niin siitä seuraa lukuisia eri ongelmia, kuten esimerkiksi laadun huononemista, työyhteisön turhautumista, työ saatetaan tehdä useaan kertaan tai se saattaa jäädä kokonaan tekemättä, kulut kasvavat ja resursseja menee hukkaan. Toimimattomat prosessit on saatava toimimaan kunnon, koska silloin ne tehostavat toimintaa ja tuottavuutta huomattavasti. On syytä muistaa, että suurinta osaa prosesseista on jossain vaiheessa paranneltava. Uudet tavoitteet, uusi teknologia ja muutokset toimintaympäristössä saattavat tehdä vakiintuneesta prosessista tehottoman tai vanhentuneen. (Mindtools: Improving Business Processes.)

3 Työmaaperehdyttäminen YIT Rakennus Oy:n Toimitilat-yksikössä

YIT Rakennus Oy:n Toimitilat-yksikön työmaaorganisaation on työmaalla päätoteuttajan roolissa toimiessaan huolehdittava valtioneuvoston asetuksessa rakennustyön turvallisuudessa määrätty velvoite perehdyttää ja opastaa kaikkia rakennustyömaan työntekijöitä niin, että heillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä ja varmistaa, että he tuntevat kyseisen rakennustyömaan vaara- ja haittatekijät sekä niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet.

Tämän lisäksi työmaaorganisaatio on velvollinen pitämään huolta työmaalla työskentelevien urakoitsijoiden ja työntekijöiden hallinnollisesta puolesta sekä vastamaan, että lakisääteiset velvoitteet ja yrityksen omat käytännöt tulevat hoidetuiksi. Tämä painottuu erityisesti Toimitilat-yksikössä, jossa useat urakat toteutetaan aliurakkana ulkomaalaisella yrityksellä.

Perehdytysprosessi alkaa uuden työntekijän hallinnollisten velvoitteiden tarkastamisesta. Jos näiden osalta kaikki on kunnossa, prosessi jatkuu työturvallisuuden näkökulmasta työmaahan perehdyttämiseen. Jos työntekijän tiedoissa on jotain epäselvää tai

jokin tieto puuttuu, perehdytysprosessi joudutaan keskeyttämään. Prosessia voidaan jatkaa vasta, kun hallinnolliset asiat on saatu kuntoon. Kaikkien työnantajien tulee toimittaa tiedot työmaalle työskentelemään tulevista henkilöistä viimeistään kaksi viikkoa ennen töiden aloitusta ja työmaat valvovat tietojen ajanmukaista toimittamista. Työnantajat vastaavat myös omien hyväksytettyjen aliurakoitsijoidensa ja heidän työntekijöiden tietojen toimittamisesta.

3.1 Käytettävät järjestelmät ja työmaaperehdytyslomake

3.1.1 Työmaapassi

Työmaapassi on vuodesta 2009 lähtien toiminut YIT Rakennus Oy:n työmailla käytettävänä sähköisenä perehdytysjärjestelmänä, jonka avulla henkilökohtainen perehdytys kirjataan pidetyksi. Henkilöille tehdään valokuvalliset työmaakohtaiset kulkuluvat, jotka toimivat työmailla henkilötunnisteena. Työmaapassiin kirjataan yrityksen työmailla työskentelevien urakoitsijoiden ja työntekijöiden tiedot, jotka tarkastetaan sekä päivitetään aina uuden perehdytyksen yhteydessä. Järjestelmään kirjataan työntekijän henkilötietojen lisäksi myös erilaisia koulutus- ja pätevyystietoja, kuten esimerkiksi työturvallisuuskortin ja tulityökortin voimassaoloaika. Tämän ominaisuuden avulla on helppo seurata, milloin pätevyyydet vanhenevat. Järjestelmään syötettyjen tietojen avulla yritys hoitaa Verohallinnon määrittelemän, päätoteuttajaa koskevan työntekijätietojen kuukausittaisen tiedonantovelvollisuuden. (Yleiset työturvallisuusvaatimukset YIT:n työmailla.)

3.1.2 Työmaaperehdytyslomake

Työmaaperehdytyslomake on paperinen versio Työmaapassista. Siihen täytetään samat perehdytyksessä vaadittavat henkilö- ja työnantajatiedot. Lomakkeen allekirjoittavat perehdyttäjä ja perehdytettävä. Lomake sisältää myös taulukon työmaaperehdytyksessä selvitettävistä asioista, jotka käydään yksi kerrallaan läpi työntekijän kanssa. Kunkin asian kohdalla laitetaan rasti ruutuun, kun asia on käsitelty. Perehdytyslomaketta ei ole pakko käyttää, mutta se on hyvä apuväline esimerkiksi tilanteessa, jossa työmaalla ei ole toimivaa internet-yhteyttä tai Työmaapassi-järjestelmä ei jostain syystä toimi. Kun lomake on täytetty ja yhteys Työmaapassiin on kunnossa, nämä samat tiedot syötetään järjestelmään, josta tulostetaan varsinainen kulkulupa.

3.1.3 Tilaajavastuu.fi

Tilaajavastuu.fi on Suomen suurin ja kattavin tilaajavastuulain edellyttämien tietojen rekisteri, joka on suunnattu yrityksille. Suomen Tilaajavastuu Oy tarjoaa yrityksille palveluita, joiden avulla helpotetaan tilaajavastuulain noudattamista ja valvomista. YIT Rakennus Oy velvoittaa suomalaisia ja virolaisia aliurakoitsijoitaan liittymään Tilaajavastuun Luotettava Kumppani -ohjelmaan sekä käyttämään työmailla työskentelevien urakoitsijoiden tilaajavastuuasioiden valvonnassa apunaan Tilaajavastuun Valvoja-palvelua. (Tilaajavastuu.fi.)

Luotettava Kumppani -ohjelma hoitaa urakoitsijan puolesta tilaajavastuulain mukaisten tietojen selvittämisen eri rekistereistä ja päivittää tietoja jatkuvasti (Suomen Tilaajavastuu).

Valvoja-palvelu on tilaajavastuulain noudattamista ja seurantaan helpottava tilaajan työkalu. Palveluun lisätään kaikki toimittajat ja alihankkijat, jotka kuuluvat tilaajan tilaajavastuulain piiriin, ja joiden tietoja halutaan seurata sekä tarkistaa. Palvelussa näkyvät Tilaajavastuu.fi Luotettava Kumppani -ohjelmaan liittyneiden yritysten ajantasaiset, tilaajavastuulain mukaiset tiedot ja mikäli niissä esiintyy puutteita, tästä lähtee sähköpostitse ilmoitus Valvoja-palveluun määritellylle vastuuhenkilölle. Jos toimittajan tiedoissa tapahtuu muutoksia, palvelu päivittää automaattisesti uuden Tilaajavastuu.fi-yritysraportin. Vanhat raportit jäävät raporttihistoriaan, joka alkaa päivittymään yrityksen Valvoja-palveluun lisäämispäivämäärästä eteenpäin ja josta vanhat raportit ovat myöhemmin tarkasteltavissa esimerkiksi tarkastusten yhteydessä. (Suomen Tilaajavastuu.)

3.2 Hallinnollinen osuus

Perehdyttämisen hallinnollisella osuudella tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla varmistutaan työntekijän työskentelyoikeudesta. Työskentelyoikeus tarkastetaan kahdessa osassa, joista ensimmäisessä tarkastellaan työntekijän työnantajaa ja toisessa työntekijää. Tarkasteltavat asiat riippuvat työnantajan kotivaltioista ja työntekijän kansalaisuudesta.

Työnantajaosuus aloitetaan tarkastamalla työnantajan tilaajavastuulain mukaisten velvollisuuksien täyttyminen. Tämä tarkoittaa suomalaisen ja virolaisen yrityksen kohdalla

kunnossa olevaa Tilaajavastuu.fi-palvelun ”Luotettava kumppani” -raporttia, joka on eh-
tona työskentelylle YIT:n työmailla. Raportin tarkastuksen yhteydessä yritys lisätään työ-
maan Tilaajavastuu.fi Valvoja-palveluun, jos se ei vielä ole siellä. Lisättäessä uutta yri-
tystä Valvoja-palveluun, määritetään yrityksen sopimuskumppani ja ajanjakso, jolla yri-
tyksen raportteja seurataan. Valvoja-palvelu ei ole tilaajavastuulain edellyttämä toimin-
tatapa, mutta helpottaa työmaan arkea huomattavasti, kun paperisia ”Luotettava Kump-
pani” -raportteja ei tarvitse tulostella työmaan kansioihin aina uuden työnantajan aloitta-
essa työt ja tästä eteenpäin kolmen kuukauden välein. Raportit tulee lisäksi säilyttää
kaksi vuotta urakkasopimuksen päättymisen jälkeen - sähköisessä muodossa ne säily-
vät huomattavasti varmemmin turvassa. Tällä hetkellä YIT:n työmailla Valvoja-palvelun
käyttöaste on noin 80 % ja tavoitteena on nostaa luku 90 %:iin vuoden loppuun men-
nessä. Koska palveluun voidaan lisätä vain suomalainen tai virolainen urakoitsija, käyt-
töastetta ei voida koskaan nostaa 100 %:iin. Muiden ulkomaalaisten yritysten kohdalla
tarkastetaan maakohtaisten tilaajavastuupapereiden löytyminen ja varmistetaan, että
paperit ovat kunnossa. Lisäksi molemmissa tapauksissa tarkistetaan, että yritykseltä löy-
tyy lisätieto vastuuvakuutuksesta (vähintään 500 000€), jonka YIT vaatii vielä erikseen.
Tieto voi ilmetä yrityksen ”Luotettava kumppani” -raportista tai se voi olla vakuutusyhti-
öltä saatava erillinen paperiversio.

Kun työnantajan tilaajavastuulain noudattamisesta on varmistuttu ja suomalainen tai vi-
rolainen yritys on lisätty Valvoja-palveluun, tarkastetaan yrityksen muut pakolliset perus-
tiedot. Näitä ovat:

- Nimi
- Y-tunnus
- Osoite (lähiosoite / postilokero, postinumero ja postitoimipaikka)
- Kotimaa
- Työntekijöiden tapaturmavakuutusyhtiö
- Työnantajan edustaja Suomessa
 - Etu- ja sukunimi
 - Puhelin
 - Osoite (lähiosoite / postilokero, postinumero ja postitoimipaikka). Voi olla sama kuin työnantajan, jos kyseessä on suomalainen työnantaja.

Jos yritys työskentelee ensimmäistä kertaa YIT:n työmailla, tiedot syötetään Työmaapassi-järjestelmään. Muussa tapauksessa ne tarkastetaan. Syöttäminen ei onnistu, jos yksikin tieto on vajaa tai puuttuu kokonaan. Työterveyshuolto ei ole pakollinen tieto, mutta sekin on mahdollista syöttää järjestelmään. (Yleiset työturvallisuusvaatimukset YIT:n työmailla.)

Kun työnantajalta on saatu kaikki vaadittavat tiedot kuntoon, siirrytään tarkastamaan työntekijän tietoja. Henkilöltä vaadittavat ja tarkastettavat tiedot ovat tapauksesta riippuvaisia: niihin vaikuttavat työntekijän kansalaisuus, kotivaltio ja palkanmaksajan kotivaltio.

Pakolliset tarkastettavat tiedot ovat:

- Etu- ja sukunimi
- Työnantajayritys (yrityskohtainen henkilökortti)
- Suomalainen henkilötunnus loppuosineen (myös ulkomaalaisilta)
- Veronumero
- Kansalaisuus (passi tai henkilökortti)
- Kotivaltio
- Osoite Suomessa / kotivaltiossa (pakollinen tieto, jos kotivaltio on muu kuin Suomi)
- Lähetetyön työntekijän todistus (jos työnantajan kotimaa on muu kuin Suomi)
- EU:n/Eftan ulkopuolisilta työntekijöiltä oleskeluluvan voimassaoloaika
- Esimiehen nimi ja puhelinnumero
- Työturvallisuuskortin voimassaoloaika.

Näiden tietojen kohdalla menetellään samalla tavalla kuin työnantajan tietojen suhteen. Jos työntekijä lisätään Työmaapassiin, niin kaikki tiedot täytetään alusta lähtien ja henkilölle luodaan henkilöprofiili. Jos tiedot löytyvät jo järjestelmästä, henkilön profiili tarkastetaan. Myös tässä vaiheessa vajaa tai kokonaan puuttuva pakollinen tieto estää koko henkilöprofiilin kirjaamisen Työmaapassiin. Lisäksi työntekijän puhelinnumero, sähköposti, osoitetiedot ja esimiehen sähköposti voidaan tarvittaessa lisätä järjestelmän tietoihin. Työntekijän muut koulutukset ja pätevyudet työturvallisuuskortin lisäksi on myös mahdollista syöttää järjestelmään. Kun kaikki tiedot on kirjattu henkilön profiiliin, hänestä

otetaan valokuva, joka liitetään hänen tietoihinsa. Tämä kuva tulee myös Työmaapas-
sista tulostettavan kulkuluvan eli henkilötunnisteen kuvaksi. (Yleiset työturvallisuusvaa-
timukset YIT:n työmailla.)

3.3 Työmaaperehdytys

Kun työntekijän hallinnolliset asiat on saatu kuntoon, siirrytään työmaahan ja työturvalli-
suuteen perehdyttämiseen. Tätä osuutta tulee tarkastella kahdesta eri näkökulmasta:
toisaalta yleisestä työturvallisuusmenettelystä YIT:n työmailla ja toisaalta tuomalla esiin
kyseisen työmaan erityistekijöitä sekä painottamalla niitä. Työmaaperehdytys koostuu
työmaatoimistossa suoritettavasta osuudesta, jossa käydään läpi kuvassa 1 esiintyvät
kohdat sekä työmaakierroksesta. Selvitettävät asiat voidaan käydä läpi esimerkiksi työ-
maalle räätälöidyn PowerPoint-esityksen avulla tai kertoa sanallisesti muuta havainnoin-
tiaineistoa apuna käyttäen. PowerPoint-esityksiä on käytetty YIT:n työmailla jo noin kym-
menen vuotta. Työmaakierroksella annetaan työntekijälle ensisilmäys tulevasta työ-
maasta ja näytetään työmaalta kuvassa 1 läpikäytäviä asioita. Työmaaperehdytyksessä
on yleisten työturvallisuusmenettelyjen lisäksi tärkeää muistaa käydä perehdytys läpi ni-
menomaan kyseistä työmaata ajatellen. Monet työntekijät ovat jo melko tuttuja yleisestä
puolesta, mutta jokainen työmaa on hieman erilainen kuin edellinen ja suurimmat riskit
etenkin kokeneemmalla työntekijällä ovat nämä kyseisen työmaan erityiset riskipaikat.
Työmaaperehdytystä tehtäessä onkin huomioitava työntekijän ikä ja kokemus sekä tä-
män pohjalta muokattava perehdytyksestä yksilölle sopivin toteutus.

TYÖNTEKIJÄLLE PEREHDYTYKSESSÄ SELVITETTÄVÄT ASIAT:

<input type="checkbox"/> 1. Kohteen erityiset vaaratekijät ja työmaa-alueen esittely	<input type="checkbox"/> 2. Työmaakierros	<input type="checkbox"/> 3. Työmaan turvallisuusohje / -opas
--	---	--

TYÖNTEKIJÄLLE SELVITETTÄVÄT ASIAT TYÖMAAPEREHDYTYKSESSÄ:

<input type="checkbox"/> 1. Kohteen ja työmaa-alueen esittely	<input type="checkbox"/> 2. Toteutusorganisaatio
<input type="checkbox"/> 3. Henkilöstötilat ja varastot	<input type="checkbox"/> 4. Työmaan järjestys ja jätehuolto
<input type="checkbox"/> 5. Ajoneuvo- ja henkilöliikenne	<input type="checkbox"/> 6. Työterveyshuolto ja ensiapuvalmius
<input type="checkbox"/> 7. Henkilökohtaiset suojaimet	<input type="checkbox"/> 8. Paloturvallisuus
<input type="checkbox"/> 9. Työskentely työ- ja suojatelineillä	<input type="checkbox"/> 10. Kaiteet ja aukkojen suojaus
<input type="checkbox"/> 11. Rakennusaikainen sähköistys ja valaistus	<input type="checkbox"/> 12. Työ- ja rakennuskoneet
<input type="checkbox"/> 13. Nosturit, rakennushissit ja henkilönostimet	<input type="checkbox"/> 14. Terveydelle vaaralliset aineet
<input type="checkbox"/> 15. Työmaan erityistekijät	<input type="checkbox"/> 16. Työturvallisuustarkastukset
<input type="checkbox"/> 17. Yrityksen työturvallisuusaineisto ja työmaaohje	

Kuva 1. Perehdytyslomake; Työntekijälle perehdytyksessä selvitettävät asiat

3.4 Kulkulupa

Kun työntekijän hallinnolliset asiat on saatu kuntoon ja työmaaperehdytys on pidetty, perehdytys voidaan kirjata Työmaapassiin. Työmaapassin perehdytys-välilehdelle kirjaan ensin työntekijän työnantajan työmaalle tilannut yritys, joka voi olla työmaalla työskentelevä urakoitsija tai täysin ulkopuoleinen tilaaja. Tämän kohdan avulla voidaan helposti seurata ketjutusta, joten perehdyttäjän tulee olla tarkkana ja merkitä oikea tilaajayritys. Työmaapassin perehdytys – välilehdelle kirjaan myös perehdytyksen tehnyt henkilö, kuitataan perehdytettävän henkilöllisyys tarkastetuksi, kuvallinen henkilötunniste esitetyksi ja määritetään kulkuluvan voimassaoloaika. Lisäksi kuitataan kuvassa 1 näkyvät seikat läpikäydyiksi merkitsemällä rasti tyhjiin ruutukenttään, jonka jälkeen kyseisen työntekijän työmaakohtainen kulkulupa on tulostettavissa. Lopuksi kulkulupa-lomake tulostetaan ja annetaan työntekijälle, joka kirjoittaa siihen perehdytyspäivämäärän sekä allekirjoittaa lomakkeen. Allekirjoituksellaan työntekijä kuittaa perehdytyksen pidetyksi, vakuuttaa ymmärtäneensä läpikäydyt asiat ja antaneensa perehdytyksessä tarvittavat oikeat tiedot itsestään. Allekirjoitusta vastaan työntekijälle annetaan kulkulupa-lomakkeesta repäistävä muovinen kulkulupa, joka työntekijän tulee pitää esillä aina työmaalla liikkeessaan. Tämä korvaa työntekijän yrityskohtaisen henkilökortin, joten sitä ei tarvitse pitää esillä.

4 Prosessissa tunnistetut kehitysalueet ja niiden parannusehdotukset

Tässä luvussa perehdytysprosessia tutkitaan ja analysoidaan teorian ja käytännön kokemusten avulla. Lopuksi esitellään parannusehdotukset havaittujen kehitysalueiden parantamiseksi.

YIT Rakennus Oy:n Toimitilat-yksikön työmailla työskentelee päivittäin lukuisia eri urakoitsijoita ja heidän työntekijöitään. Uusia työntekijöitä saapuu perehdytykseen lähes päivittäin. Kaikilla työntekijöillä ei ole välttämättä samoja lähtötietoja mukanaan, mikä tekee perehdyttäjälle prosessista välillä hyvinkin työlää. Ulkomaisen yrityksen kanssa toimittaessa ja heidän työntekijöitään perehdytettäessä prosessin hallinnolliseen osuuteen tulee aina muutama askel lisää ja työmaaperehdytysosuuskin saattaa olla kielimuurin takia työläämpi, joten jo raskas prosessi kuormittuu entisestään. Tämä korostuu erityisesti Toimitilat-yksikön työmailla, joissa käytetään paljon ulkomaista alihankintaa. Oli

kyseessä sitten suomalainen tai ulkomaalainen yritys tai työntekijä, niin yhden vaadittavan tiedon tai kopion puuttuminen hallinnollisesta osuudesta estää työntekijää pääsemästä työmaalle. Näin ollen perehdytysprosessi venyy, kunnes tarvittava tieto tai kopio saadaan perehdyttäjän haltuun. Tällöin myös työmaaperehdytysosuus jää roikkumaan. Hallinnollinen osuus toimii siis koko prosessin tahdistavana tekijänä, eli jos sitä ei saada suoritettua loppuun, niin koko perehdytys seisahtuu. Tämä saattaa johtaa siihen, että työmaaperehdytysosuus jää liian pienelle huomiolle, koska perehdyttäjällä on myös paljon muuta tehtävää työmaalla, eikä hän voi käyttää koko työpäiväänsä ainoastaan perehdyttämiseen.

Perehdytysprosessin raskaus ja kehittämistarve nousivat esille myös YIT:n työmaatoimihenkilöilleen tänä keväänä suorittamassa kyselyssä, jossa tutkittiin, miten työmaan arkea voitaisiin parantaa tietotekniikan avulla. Kyselyssä vastattiin kahteen eri kysymykseen, jotka olivat:

- Mitkä tehtävät ja asiat vievät eniten työaikaasi normaalissa työviikossa?
- Missä tehtävissä voitaisiin työn tehokkuutta ja järkevyyttä parantaa mielestäsi helpoiten ja eniten?

Vastausvaihtoehtoina oli 12 erilaista valmiiksi määriteltä tehtävää ja yksi vapaamuotoinen kenttä, johon pystyi määrittelemään työtehtävän näiden valmiiksi annettujen ulkopuolelta. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus päästä antamaan vapaata palautetta kirjallisten kommenttien muodossa. Kyselyyn vastasi yhteensä 114 toimihenkilöä. Perehdyttäminen ja kulunseuranta nousivat kirjallisten kommenttien perusteella molempien vastausten ongelmakohtien kärkeen. Tässä yksi kirjallinen kommentti, joka on poimittu vastausten joukosta

”Perehdytys ja sitä seuraava kulkulupa on raskas prosessi, kun määrä on suuri. Työntekijä täyttää perehdytyskaavakkeen paperisena ja hänestä otetaan valokuva. Työmaa naputtelee koko perehdytyskaavakkeen uudelleen Työmaapassiin ja liittää kuvan. Tämä paperilta Työmaapassiin naputtelu kaikkine tietoineen on aikaa vievää, hyödytöntä ja hukkaa. Lisäksi, jos jokin tieto puuttuu tai pätevyys on vanhenemassa, menee prosessi jäihin ja paperi jää odottamaan pöydälle.”

4.1 Hallinnollinen osuus

Hallinnollinen osuus on tällä hetkellä perehdytysprosessin suurin ongelmakohta. Se vie työmaalla paljon perehdyttäjien aikaa ja sen sisältö on monelle perehdyttäjälle jopa hie-
man epäselvä, mikä vaikuttaa sen suoritustapaan. Edellä mainitut seikat taas saattavat johtaa siihen, että osuus käsitellään puutteellisesti ja puutteita korjailaan jälkikäteen. Osittain nämä ongelmat johtuvat siitä, että työntekijöitä saapuu työmaalle eri lähtötieto-
jen kanssa, eivätkä he välttämättä osaa varata mukaansa tarvittavia kortteja tai todistuk-
sia, jotka ovat välttämättömiä perehdytyksen suorittamiseen. Vaikka sopimuksissa sel-
västi vaaditaan tietojen toimittamista etukäteen, niin aina joukosta löytyy joku urakoitsija,
joka unohtaa toimittaa tiedot etukäteen ja kertoa työntekijöilleen, mitä heidän tulee varata
mukaansa perehdytystilanteeseen. Ongelmana on myös se, että työntekijöitä saapuu
välillä sovittujen perehdytysaikojen ulkopuolella, jolloin perehdyttäjän on lopetettava
kaikki muut sen hetkiset tärkeät työnsä, jotta kaikki työntekijät saadaan asianmukaisesti
perehdytettyä. Vaikka perehdytyksiä ei tulisi suorittaa sovittujen aikojen ulkopuolella, niin
välillä näin on pakko tehdä, jotta jonkun kriittisen ja tahdistavan työvaiheen työt eivät
seisahdu. Omat haasteensa edellä mainittuihin ongelmakohtiin tuottavat myös ketjutetut
urakat, joissa on vaarana se, että tarvittavia yritys- tai työntekijätietoja ei koskaan saada
työmaaorganisaation tietoon, vaan ne jäävät YIT:n kanssa sopimussuhteessa olevan
urakoitsijan haltuun. Tällaisessa tapauksessa kaikkien tietojen hankkiminen jää pereh-
dytystilanteessa perehdyttäjän vastuulle ja perehdytyksen kesto kasvaa huomattavasti.
Usein ketjutettujen urakoitsijoiden työntekijät eivät ole myöskään tietoisia sovituista pe-
rehdytysajankohdista, joten heitä saattaa ilmaantua työmaalle näiden aikojen ulkopuo-
lellakin.

Hallinnollisen osuuden kesto yksittäisessä perehdytysprosessissa voi vaihdella hyvinkin
paljon johtuen edellisessä kappaleessa mainituista ongelmista lähtötietojen ja perehdy-
tyksen ajankohdan suhteen. Lisäksi eri työmaiden ja perehdyttäjien toimintamallien vä-
lillä esiintyy vaihtelua muun muassa paperisen perehdytyslomakkeen käytön, korteista
otettavien kopioiden ja henkilötietojen selvittämisen suhteen, mikä myös vaikuttaa tämän
osuuden ajankäyttöön. Etenkin paperisen lomakkeen käyttö joillain työmailla lisää hallin-
nollisen osuuden ajankäyttöä huomattavasti, koska näin toimittaessa joudutaan kaikki
tiedot kirjaamaan kahteen kertaan. Paperisen lomakkeen täyttäminen myös mielletään
vaikeaksi ja siinä on osittain sellaisia tietoja, jotka eivät ole välttämättömiä perehdytyksen
kannalta. Välillä perehdytettävät pyrkivät vastaamaan jokaiseen kenttään, ja ylimääräistä
aikaa kuluu. Lisäksi esimerkiksi veronumeron kirjaaminen paperiin on täysin turhaa,

koska perehdyttäjän on se kuitenkin tarkistettava perehdytettävän yrityskohtaisesta henkilökortista. Jos perehdytettävä on täyttänyt jonkin pakollisen kohdan paperissa väärin, epäselvästi tai kohta puuttuu kokonaan, niin perehdytystä ei saada kirjattua Työmaapas- siin. Kuvassa 2 on esitelty tilanne, jossa perehdytettävä on täyttänyt paperisen perehdy- tyslomakkeen puutteellisesti ja näin ollen perehdytystä ei voida kirjata Työmaapassiin.

TYÖNTEKIJÄN TIEDOT:		
Työntekijän etu- ja sukunimi*	Henkilötunnus*	Kotivaltio*
[Redacted]	365091565 [Redacted]	Uro
Työsuhteen laatu*: Työsuhteinen <input type="checkbox"/> Vuokratyöntekijä <input type="checkbox"/> Ammatinharjoittaja <input type="checkbox"/> Harjoittelija <input type="checkbox"/> Talkootyöntekijä <input type="checkbox"/>		
Työskentelyaika / kulkuluvan voimassaoloaika*: ____ 201__ - ____ 201__ Verhallinnolle ilmoitettava aika työmaalla työskentelystä.		
Lähiosoite Suomessa*	Postinumero*	Postitoimipaikka*
[Redacted] Työpuurtontie 35		
Lähiosoite kotivaltiossa:	ZIP-code:	City:
EE 511 Rakua Hiller		

Kuva 2. Puutteellisesti täytetty perehdytyslomake. Henkilötunnus ei ole suomalainen ja osoite- tiedot niin Suomessa kuin kotivaltiossa ovat puutteelliset.

Paperisen lomakkeen käyttöä saatetaan suosia etenkin tilanteessa, jossa perehdytyk- seen tulee yhdellä kertaa useampi henkilö ja ajatuksena on, että paperisen lomakkeen avulla heidät saadaan vähemmällä vaivalla ja nopeammin töihin. Todellisuudessa tilanne ei ole näin mustavalkoinen. Jos perehdytys tehdään paperiversion avulla aikomuksena syöttää tiedot myöhemmin Työmaapassiin ja päästetään työntekijät työskentelemään il- man papereiden kunnollista tarkistusta, niin yhdenkin puutteen ilmetessä paperi on käy- tännössä käyttökelvoton. Tällaisessa tilanteessa perehdyttäjän onkin tehtävä valinta, että tekeekö kaikki perehdytykset suoraan Työmaapassiin ja käyttää siltä istumalta enemmän aikaa prosessiin vai siirtääkö asian myöhemmäksi sekä ottaa samalla riskin, että jokin tieto saattaa puuttua. Kaikilla työmailla perehdytyksessä tarvittavat pakolliset tiedot ja kopiot tulevat otetuiksi, mutta myös ylimääräisiä toimenpiteitä saatetaan suori- ttaa, mikä osaltaan pidentää hallinnollisen osuuden suorittamista.

Kaikki edellä mainitut ongelmat tuottavat perehdyttäjälle ylimääräistä työtä, saattavat li- sätä epäselvyyttä tämän osuuden suorittamisen suhteen ja katkaisevat hänen muut työ- tehtävänsä prosessin ajaksi kokonaan. Nämä seikat saavat aikaan sen, että hallinnollista osuutta ja tätä kautta koko perehdytysprosessia ei pidetä kovin mielekkäänä prosessina.

4.1.1 Tilaajavastuuasiat

Hallinnollisen osuuden suorittaminen on välillä työlästä jo pelkästään perehdytettävän henkilökohtaisten tietojen ja papereiden osalta. Tämän lisäksi perehdyttäjän on huomioitava myös perehdytettävän työnantajan tietojen tarkastus. Työmaapassissa olevien työnantajatietojen lisääminen tai tarkastus eivät vielä varmista sitä, että työnantajan tilaajavastuuvuorotteet on hoidettu, joten perehdyttäjän on muistettava tarkastaa myös näiden velvollisuuksien täyttyminen ennen kuin henkilön perehdytys aloitetaan. Jos suomalaista tai virolaista yritystä ei löydy tilaajavastuu.fi-rekisterin ”Luotettava Kumppani” -ohjelmasta tai muunmaalaisen yrityksen maakohtaiset tilaajavastuulain edellyttämät tiedot eivät ole kunnossa, niin perehdytys loppuu siihen. Lisäksi kummassakin tapauksessa on löydyttävä YIT:n vaatima lisäselvitys vastuuvakuutuksesta. Yleisesti ottaen suomalainen tai virolainen yritys lisätään työmaan Valvoja-palveluun jo hankintavaiheessa, mutta välillä esimerkiksi ketjutuksen yhteydessä joku yritys saattaa jäädä lisäämättä sinne. Tästä syystä työmaalla on tehtävä tarkistus varmuuden vuoksi aina, kun työmaalla perehdytetään uuden työnantajan työntekijöitä.

Tämä toiminto itsessään ei ole kovin työläs, mutta kun hallinnollisessa osuudessa on jo valmiiksi paljon muistettavaa ja jokainen askel kuormittaa prosessia entisestään, niin riski sille, että esimerkiksi tilaajavastuuvuorotteiden selvittäminen unohtuu tarkastaa, kasvaa. Tällaisella pienellä inhimillisellä unohduksella saattaa olla suuriakin seurauksia, koska työmaalla työskentelevien työnantajien tilaajavastuuraporttien päiväyksiä verrataan työntekijöiden perehdytyspäivämääriin ja jos päivämäärät eivät täsmää, niin viranomainen katsoo, että tätä lainmukaista velvoitetta on laiminlyöty. Siitä seuraa suora sanktio (laiminlyöntimaksu) sekä lisäksi mahdollisia muita välillisiä seurauksia, kuten esimerkiksi rajaaminen pois jostain julkisesta hankinnasta.

4.2 Työmaaperehdytys

Myös työmaaperehdytysosuuden suoritustapa vaihtelee tällä hetkellä työmaasta ja perehdyttäjistä riippuen. Työmaista yli puolet käyttävät apunaan PowerPoint-esityksiä tai muuta tukimateriaalia, mutta joillain työmailla kaikki ohjeistus annetaan vain sanallisesti. Myös työmaakierroksen suoritustapa vaihtelee samalla tavalla: osa perehdyttäjistä käyttää kierrokseen hyvinkin paljon aikaa, kun taas osa etenee hieman lyhemmän kaavan mukaisesti ja käy läpi vain pahimmat vaaranpaikat.

Työmaaperehdytykseen käytettävä aika vaihtelee suhteessa hallinnollisen osuuden suorittamiseen kuluneeseen aikaan. Jos ennalta sovitussa perehdytystilaisuudessa perehdytettävien hallinnolliset osuudet kestävät muutamia minuutteja, eikä näihin liittyen jää mitään epäselvyyksiä, niin työmaaperehdytykselle jää hyvin aikaa. Jos taas tilanne on se, että perehdytettävien hallinnollisen osuuden läpivienti joudutaan puutteiden takia suorittamaan pidemmän kaavan mukaan tai perehdytettävät saapuvat perehdytysajan kohtien ulkopuolella, niin työmaaperehdytysosio saatetaan käydä hyvinkin pikaisesti läpi, jotta perehdyttäjän muut työt ja perehdytettävien työt eivät kärsi enää enempää. Työmaaperehdytystä ei saisi koskaan käydä kiireen kanssa läpi, koska aina on vaarana se, että kiireessä jokin asia unohtuu mainita ja tapaturmariski kasvaa.

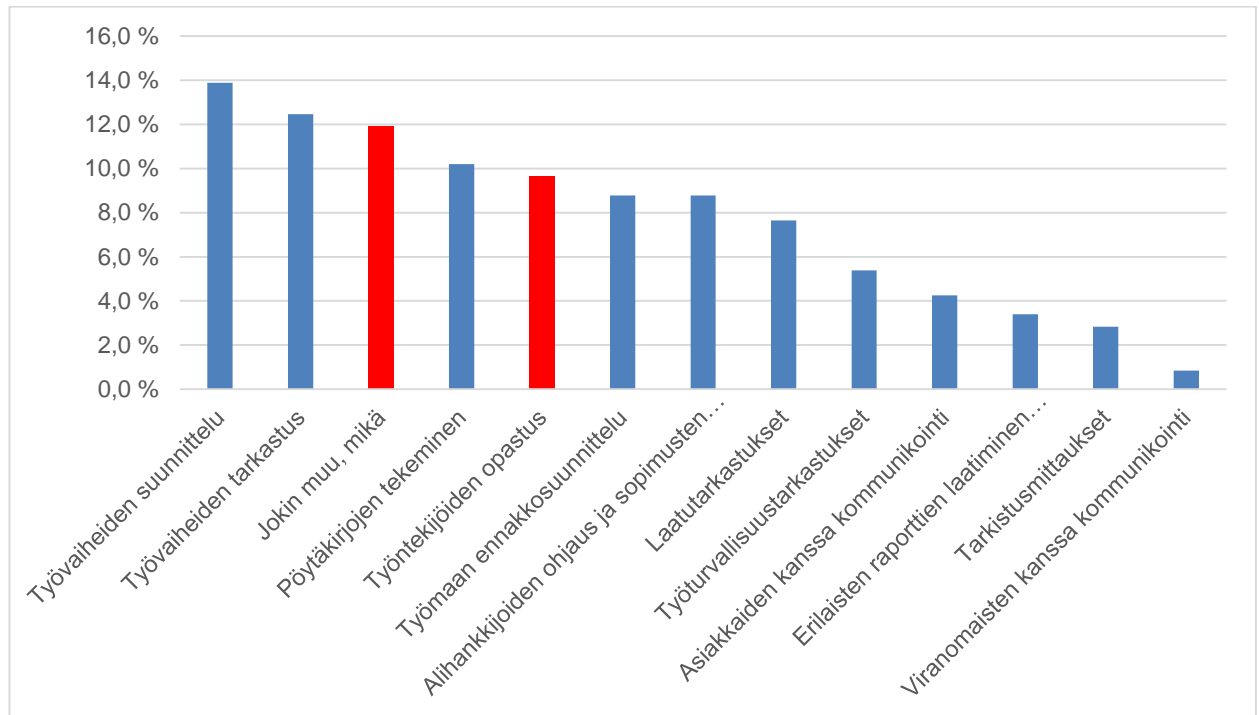
4.3 Ajankäyttö

Perehdytysprosessin ajallinen kokonaiskesto vaihtelee suuresti. Tämä johtuu hallinnollisen osuuden vaikutuksesta koko prosessin keston. Jos perehdytettävällä on kaikki tarvittavat lähtötiedot jo valmiiksi syötettynä Työmaapassi-järjestelmän henkilöprofiilissa ja hänellä on mukanaan tarvittavat kopioitavat kortit sekä mahdollisesti tarvittavat muut tositteet, niin perehdytysprosessin hallinnollinen osuus kestää vain muutamia minuutteja. Vaatimuksena tällaiselle tilanteelle on se, että henkilö on aiemmin työskennellyt YIT:n työmailla tai että hänen tietonsa on lähetetty työmaalle ajoissa. Jos taas kyseessä on henkilö, jolla ei ole Työmaapassissa valmista profiilia, hänen henkilötietojansa ei ole saatu etukäteen työmaan haltuun, eikä hänellä ole tarvittavia kortteja ja muita tositteita mukanaan, niin tämä osuus saattaa kestää useita kymmeniä minuutteja. Lisäksi kielimuuri saattaa pidentää asioiden selvittelyä entisestään. Välillä tällaisissa tilanteissa kaikista perehdyttäjän ponnisteluista huolimatta henkilön perehdytystä ei saada kirjattua, jolloin kaikki siihen käytetty aika on mennyt täysin hukkaan ja on muista töistä pois.

Perehdytykseen käytettävä aika nousi esille myös työmaatoimihenkilöille tänä keväänä suoritetussa kyselyssä, jossa toinen kysymys käsitteli nimenomaan työtehtäviä ja asioita, jotka vievät eniten työmaan toimihenkilöiden työaika normaalisissa työviikossa. Taulukko 1 näyttää, miten kyselyyn vastanneiden vastaukset jakaantuivat. Perehdytysprosessia käsitellään punaisella värillä täytetyissä pylväissä eli ”Työntekijöiden opastus” -palkissa (9,6 %) ja ”Jokin muu, mikä” -palkissa (11,9 %). Tämä tieto on analysoitu tarkemmista tutkimustuloksista. Tulokset osoittavat, että vastanneista yhteensä 21,5 % mielestä perehdytys on yksi heidän työaikaansa eniten vievistä tekijöistä. Taulukon 1

tulosten lisäksi perehdytys nousi kirjallisten kommenttien perusteella ongelmakohtien kärkeen.

Taulukko 1. Mitkä tehtävät ja asiat vievät eniten työaikaasi normaalissa työviikossa?



4.4 Ajankäytön mittaus työmaalla

Perehdytykseen kuluva ajankäyttö on asia, josta on ollut paljon puhetta niin työmailla kuin pääkonttorillakin, mutta sitä ei ole oikeastaan koskaan konkreettisesti mitattu eikä sen mittausmenetelmääkään ole sen tarkemmin pohdittu. Tämän tutkimuksen yhtenä osana mitattiin perehdytysprosessin työmaalla viemää konkreettista aikaa.

Perehdytysprosessin viemää aikaa tutkittiin YIT Rakennus Oy:n Toimitilat - Liike- ja tuotantotilat - yksikön Länsisatama, Matkustajaterminaali 2 -työmaalla. Mittaus tapahtui 12 päivän aikana, jolloin perehdytettiin 73 henkilöä. Jokainen perehdytystilanne jaettiin hallinnolliseen ja työmaaperehdytysosuuteen, joista molemmista mitattiin siihen kulunut aika. Hallinnolliseen osuuteen kulunutta aikaa oli helppo mitata, koska se on aina henkilökohtainen, mutta työmaaperehdytysosuus järjestetään aina useammalle työntekijälle kerrallaan, joten sen mittaaminen tarkasti oli hankalampaa. Tämä ratkaistiin jakamalla useamman henkilön työmaaperehdytykseen käytetty aika heidän lukumäärällään. Tähän

ratkaisuun päädyttiin siitä syystä, että haluttiin tutkia perehdytysosuuksien suhdetta toisiinsa yksittäisessä perehdytystilanteessa ja pohtia, onko suhde oikea. Lisäksi molempien perehdytysosuuksien mittauksessa otettiin huomioon erilaisia tekijöitä, joiden ajateltiin vaikuttavan perehdytyksen keston.

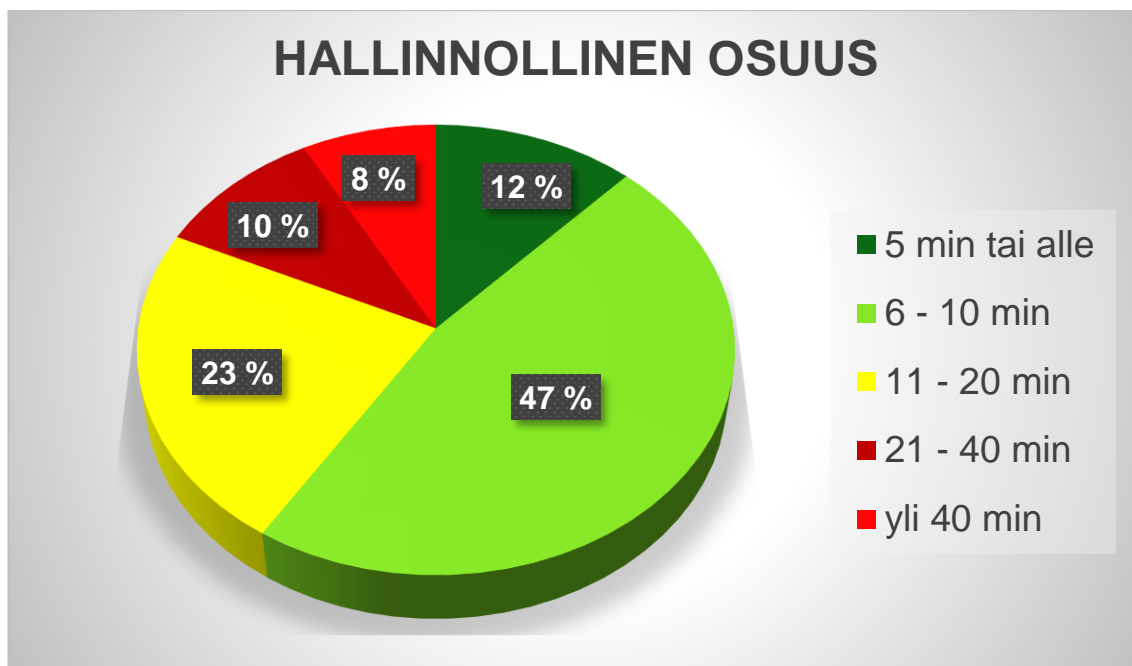
4.4.1 Hallinnollinen osuus

Taulukossa 2 on esitelty hallinnollisen osuuden keston oletetusti vaikuttavia tekijöitä ja näkökulmia niiden valintaan. Nämä tekijät ja näkökulmat perustuvat perehdytykseen liittyvään teoriaan ja lainsäädäntöihin, YIT:n toimintaohjeisiin, haastatteluissa ja kyselyssä ilmenneisiin asioihin sekä tutkijan omaan kokemukseen perehdytystilanteista.

Taulukko 2. Hallinnollisen osuuden kestoon oletetusti vaikuttavat tekijät ja näkökulma niiden valintaan.

Tekijä	Näkökulma
Työntekijän kansalaisuus	Onko kansalaisuus suoraan yhteydessä hallinnollisen osuuden ajankäytön kanssa? (työskentelyoikeus, kielimuuri yms.)
Työnantajan kotivaltio ja tilaajavastuuvollisuudet	Vaikuttaako kotivaltio ja sen kautta tulevat vaatimukset ajankäyttöön? Miten tilaajavastuuasiat näkyvät ajankäytössä? Löytyykö yritys Valvoja – palvelusta?
Profiilin löytyminen Työmaapassista	Kuinka paljon valmiin profiilin löytyminen Työmaapassista nopeuttaa hallinnollista osuutta?
Paperisen perehdytyslomakkeen täyttäminen	Paperinen perehdytyslomake pitää aina kirjata lisäksi sähköisesti Työmaapassiin, joten onko niitä järkeä ylipäättään täyttää muuten kuin pakon sanelemana?
Puutteet tai muut asiat	Mitkä ovat yleisimmät perehdytystilanteissa havaitut puutteet tai muut tekijät, jotka vaikuttavat sen kestoon?

Kuviossa 2 on esitetty hallinnolliseen osuuteen käytetyt ajat ja niiden jakautuminen tutkittujen perehdytysprosessien kohdalla.



Kuvio 2. Hallinnolliseen osuuteen käytetyt ajat ja niiden jakautuminen

Tulokset paljastavat, että hallinnolliseen osuuteen käytettävä aika vaihtelee huomattavasti eri perehdytettävän kohdalla. Tuloksia tarkasteltaessa on syytä huomioida, että käytetyt ajat eivät ole välttämättä aina yhdellä kertaa mitattuja aikoja, vaan perehdytysprosessi on saattanut jakaantua useampaankin kertaan. Jos henkilöltä on puuttunut esimerkiksi jokin tarvittava kortti, henkilötunniste tai E101-todistus, niin ajanotto on katkaistu puutteen ilmetessä ja sitä on jatkettu, kun henkilö on saanut tarvittavan tositteen työmaalle. Huomioitavaa on myös se, että lomakkeen täyttöön käytettyä aikaa ei ole huomioitu tapauksissa, joissa perehdytys on ensin tehty paperiselle perehdytyslomakkeelle. Näissä tapauksissa ajanotto on lähtenyt tilanteesta, jossa täytetty ja allekirjoitettu lomake on mittaaajan pöydällä. Mitattuihin aikoihin vaikuttaa myös perehdyttäjän kokemus perehdytystilanteista ja tekniset taidot perehdytysprosessin ympärillä tarvittavaan tietotekniseen osaamiseen.

Taulukossa 3 on avattu ympyräkaavion eri sektoreille sijoittuvien perehdytettävien tyypillisimmät yhteiset tekijät ja jaettu sektorit luokkiin.

Taulukko 3. Eri sektoreille sijoittuneiden perehdytettävien tyypillisimmät yhteiset tekijät ja jako luokkiin

Sektori	Tyypillisimmät tekijät
5 minuuttia tai alle → luokka 1	<ul style="list-style-type: none"> • Profiili löytyy Työmaapassista (100 %) • Kansalaisuus: Suomi (89 %) • Täyttänyt paperisen perehdytyslomakkeen (0 %) • Puutteita (0 %) • Tilaa javastuuasiat kunnossa (100 %)
6 – 10 minuuttia → luokka 2	<ul style="list-style-type: none"> • Profiili löytyy Työmaapassista (76 %) • Kansalaisuus: Suomi (85 %) • Täyttänyt paperisen perehdytyslomakkeen (15 %) • Pieniä puutteita, jotka saatiin selville soittamalla perehdytettävän työkaverille tai esimiehelle sekä pari henkilö- ja ID-kortti/passi puuttetta. (29 %) • Tilaa javastuuasiat kunnossa (97 %)
11 – 20 minuuttia → luokka 3	<ul style="list-style-type: none"> • Profiili löytyy Työmaapassista (71 %) • Kansalaisuus: Suomi (41 %) • Täyttänyt paperisen perehdytyslomakkeen (24 %) • Puutteina kortteja, E101-todistuksia tai muita asioita, joita ei voi kaikkia selvittää puhelimen välityksellä (94 %) • Tilaa javastuuasiat kunnossa (82 %)
21 – 40 minuuttia → luokka 4	<ul style="list-style-type: none"> • Profiili löytyy Työmaapassista (29 %) • Kansalaisuus: Suomi (86 %) • Täyttänyt paperisen perehdytyslomakkeen (86 %) • Puutteina kortteja, E101-todistuksia tai muita asioita, joita ei voi kaikkia selvittää puhelimen välityksellä (100 %) • Tilaa javastuuasiat kunnossa (71 %)
yli 40 minuuttia → luokka 5	<ul style="list-style-type: none"> • Profiili löytyy Työmaapassista (0 %) • Kansalaisuus: Suomi (33 %) • Täyttänyt paperisen perehdytyslomakkeen (100 %) • Puutteina kortteja, E101-todistuksia tai muita asioita, joita ei voi kaikkia selvittää puhelimen välityksellä (100 %) • Tilaa javastuuasiat kunnossa (17 %)

4.4.2 Työmaaperehdytys

Taulukossa 4 on esitelty työmaaperehdytysosuuden kestoon oletetusti vaikuttavia tekijöitä ja näkökulmia niiden valintaan. Myös nämä tekijät ja näkökulmat perustuvat perehdytykseen liittyvään teoriaan ja lainsäädäntöihin, YIT:n toimintaohjeisiin, haastatteluissa ja kyselyssä ilmenneisiin asioihin sekä tutkijan omaan kokemukseen perehdytystilanteista.

Taulukko 4. Työmaaperehdytysosuuden kestoon oletetusti vaikuttavat tekijät ja näkökulmat niiden valintaan

Tekijä	Näkökulma
Työntekijän kansalaisuus	Onko kansalaisuus suoraan yhteydessä työmaaperehdytysosuuden ajankäytön kanssa? (kielimuuri ulkomaalaisen kanssa)
Työtehtävä	Vaikuttaako eri työtehtävä perehdytyksen pituuteen?
Kokemus rakennusalalta	Miten poikkeavat ajallisesti toisistaan kokeneen työntekijän ja ensikertalaisen perehdytys?
Perehdytysmateriaalien laajuus	Miten eri perehdytysmateriaalien laajuus vaikuttaa koko työmaaperehdytysosuuden kestoon?

Työmaaperehdytysosuuteen tarvittavan ajankäytön mittaus onnistui lopulta hyvin ja myös siihen saatiin vertailukelpoisia aikoja. Keskimäärin yhden työntekijän työmaaperehdytysosuus kesti noin 12 minuuttia, eikä taulukossa 4 esiteltyjen tekijöiden näkökulmat vaikuttaneet oleellisesti tämän osuuden kestoon. Pieniä vaihteluita esiintyi jokaisen tekijän kohdalla ja taulukossa 5 on käsitelty näitä tarkemmin.

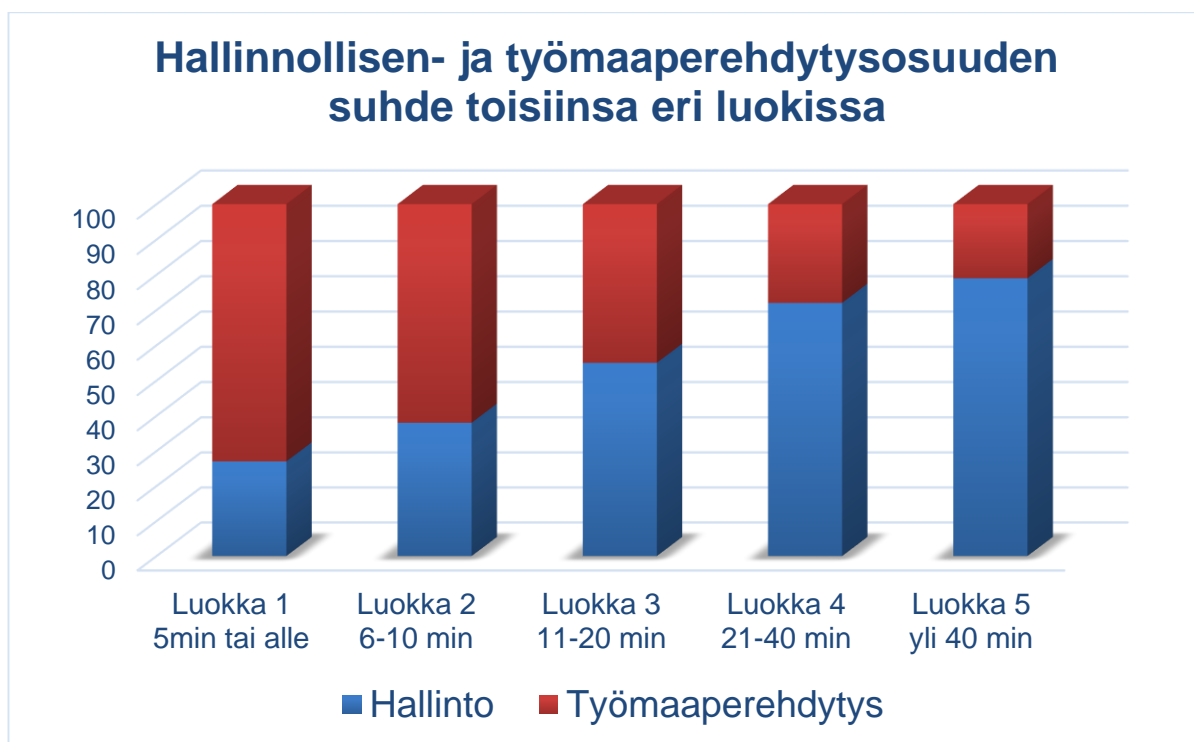
Taulukko 5. Työmaaperehdytysosuuden keston oletetusti vaikuttavien tekijöiden havaitut vaikutukset

Tekijä	Vaikutus
Työntekijän kansalaisuus	Ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa yhteisen kielen puuttuminen hidasti välillä prosessia, kun jouduttiin käyttämään tulkkia välissä. Perehdyttäjällä ei myöskään jää varmuutta siitä, että ymmärrettiinkö perehdytys varmasti niin hyvin kuin on tarkoitus. Myös suomalaisten perehdytettävien kohdalla ilmeni samoja ongelmia (perehdytystilaisuuden päätteeksi eräs perehdytettävä tuli kysymään, että onko kypärän käyttö pakollista).
Työtehtävä	Työtehtävän vaikutus näkyi ajallisesti esimerkiksi tulityökortin tarkastuksessa, ajoneuvonosturinkuljettajan- tai muiden pätevyyksien tarkastamisessa. Myös eri työvaiheille annettiin hieman eri perehdytys, kuten esimerkiksi elementtiasennukselle ja pihan raivaukselle, jotka vaikuttivat osittain ajalliseen keston.
Kokemus rakennusalalta	Perehdytetyt henkilöt olivat lähes kaikki rakennusalalla hyvin kokeneita, joten tässä kohdassa ei huomattavia ajallisia poikkeuksia. Jos ilmeni, että työntekijä oli vasta aloittamassa uraansa rakennusalalla, niin yleiseen työturvallisuuspuoleen kiinnitettiin enemmän huomiota, kuin kokeneiden kanssa ja tämä saattoi pidentää ajankäyttöä.
Perehdytysmateriaalien laajuus	Välillä koitettiin hieman pidempiä PowerPoint-esityksiä ja perehdytysvideoita, kun taas välillä menttiin lyhemmillä materiaaleilla. Menetelmien välillä ei havaittu huomattavaa eroa, koska kaikki asiat oli silti kerrottava yhtä pitkästi eri apukeinoja käyttämällä (esimerkiksi lyhempi PowerPoint-esitys tarkoittaa pidempää sanallista kerrontaa jne.)

4.4.3 Mittaustulokset

Vaikka mittaus suoritettiin lyhyellä aikavälillä ja tarkastellun ryhmän otoskoko ei ole kovin suuri, niin tulokset antavat suuntaa siitä, mikä tilanne on todellisuudessa. Mittauksessa oltiin kiinnostuneita hallinnolliseen osuuteen ja työmaaperehdytysosuuteen käytettävästä ajasta sekä lisäksi näiden keskinäisestä suhteesta. Keskimäärin yksi perehdytys kesti noin 26 minuuttia, joista 14 minuuttia (54 %) käytettiin hallinnolliseen osuuteen ja 12 minuuttia (46 %) työmaaperehdytykseen. Näiden lukujen avulla voidaan pohtia esimerkiksi sitä, että kauanko suuren työmaan perehdytyksiin kuluu todellisuudessa aikaa ja arvioida, ovatko hallinnollinen osuus ja työmaaperehdytysosuus oikeassa suhteessa koko perehdytysprosessia ajatellen. Taulukossa 6 on esitelty hallinnollisen osuuden ja työmaaperehdytysosuuden suhde toisiinsa nähden eri luokissa. Siitä voidaan tulkita, että mitä pidempi hallinnollisesta osuudesta tulee, niin sitä vähemmälle huomiolle jää työmaaperehdytysosuus koko prosessissa.

Taulukko 6. Hallinnollisen- ja työmaaperehdytysosuuden suhde toisiinsa eri luokissa



4.5 Kustannukset

Venynyt perehdytysprosessi aiheuttaa yritykselle kustannuksia usealla eri tavalla. Perehdyttäjän perehdytysprosessiin käyttämä aika on laskettu hänen kuukausipalkkassaan, mutta sen todellista osuutta koko tästä summasta ei ole ehkä koskaan tarkasti arvioitu. Tämä aika on kuitenkin pois muista töistä, joten venyneen perehdytysprosessin aikana palkka kertyy vain ylimääräisestä työstä perehdytysprosessin ympärillä eikä niistä työtehtävistä, joista se on laskettu. Esimerkilaskelmana voidaan kuvitella tilanne, jossa työmaalle saapuu kuusi perehdytettävää työntekijää ja heidän perehdytyksen kestonaan käytetään tutkimuksen mittauksessa laskettua keskiarvoa. Perehdyttäjän palkkana käytetään 40€/tunti.

$$6 \times 26 \text{ minuuttia} = 156 \text{ minuuttia} \rightarrow 2 \text{ tuntia } 36 \text{ minuuttia}$$

$$2 \text{ tuntia } 36 \text{ minuuttia} \times 40 \text{ €/h} = 104 \text{ €}$$

Toimitilat-yksikön lähes jokaisella työmaalla työskentelee useita satoja työntekijöitä ja jos heidän perehdytykseen käytetty aika lasketaan samalla keskiarvolla, niin luvut ovat todella merkittäviä.

Perehdyttäjän palkkakustannukset perehdytyksen ajalta ovat kuitenkin vain murto-osa prosessin venymisestä aiheutuvista kokonaiskustannuksista. Prosessin venyessä sekä perehdyttäjä että perehdytettävä ovat täysin kiinni perehdytyksessä eivätkä kummankaan muut työt etene. Jos tilanne on sellainen, että kokonaisen työryhmän hallinnollisessa osuudessa on epäselvyyksiä, niin jokin kokonainen työvaihe saattaa seisoa koko tämän ajan ilman tekijöitään eikä pahimmassa tapauksessa pääse sillä kertaa ollenkaan edes alkamaan. Jos työllä on tahdistava vaikutus muihin töihin, näitä kustannuksia voidaan vain arvioida riippuen työvaiheesta ja sen vaikutuksesta. Jos prosessi venyy niin, että perehdytystä tehdään useammassa osassa esimerkiksi uuden puutteen ilmetessä edellisen puutteen löytymisen jälkeen, virheen mahdollisuus prosessin suorittamisessa kasvaa. Virhe voi ilmetä esimerkiksi puuttuvana vaadittavana kopiona tai tilaajavastuuvollisuuksien tarkastamatta jättämisenä. Tästä aiheutuu jälkikäteen päänvaivaa, kun tarvittavia kopioita etsitään työmaalta ja tilaajavastuutodistuksia etsitään yrityksen tietokannasta. Tässäkin tehdään taas kaksinkertaista työtä, koska kortit ja tilaajavastuuraportti on kuitenkin tarkastettu perehdytyksen yhteydessä, mutta ne on vain unohdettu kopioida tai laittaa yritys Valvoja-palveluun. Pahimmassa tapauksessa näitä ei

muisteta jälkikäteenkään kopioida tai tarkastaa ja siitä saattaa seurata sanktio laiminlyönnistä, joka itsessään on suora kustannus. Laiminlyönneillä saattaa myös olla negatiivisia vaikutuksia yrityksen imagon kannalta. Hallinnollisen osuuden kautta venyneessä perehdytysprosessissa on vaarana myös se, että työmaaperehdytys osuus jää pienemmälle huomiolle vaikka sen tulisi aina olla prosessin tärkeämpi osuus. Tämä saattaa lisätä tapaturman riskiä, josta seuraa inhimillisten asioiden lisäksi myös suuria kustannuksia. Tapaturmatilanteessa yksi ensimmäisiä selvitettäviä asioita on henkilölle annetun perehdytyksen laatu, joten näitä kustannuksia voidaan tarkastella myös perehdytyksen näkökulmasta ja pohtia perehdytyksen suoraa vaikutusta niihin.

Osa kustannustekijöistä saattaa olla toisistaan riippuvaisia siten, että kun toinen poistetaan, toinen suurenee. Otetaan esimerkiksi tilanne, jossa perehdyttävältä puuttuu jokin yksittäinen tieto tai korttikopio. Perehdyttäjä voi käyttää tämän etsimiseen omaa aikaansa, jotta työntekijä pääsee nopeammin töihin. Tämä kasvattaa perehdyttäjän ajankäytön kautta syntyviä kustannuksia ja on pois hänen muista töistään. Toisaalta se nopeuttaa töiden etenemistä työmaalla, joka on myös tärkeä kustannustekijä monella eri tavalla. Tällaisessa tilanteessa perehdyttäjä joutuu aina arvioimaan, ottaako itsellensä enemmän töitä ja saa työntekijän nopeasti töihin vai jättääkö puutteen selvittämisen vain perehdyttävän vastuulle, jolloin työt eivät etene.

Edellä esiteltyjä kustannuksia ja riskejä tarkasteltaessa on syytä huomioda, että nämä aiheutuvat vain yhdestä turhaan venyneestä hallinnollisesta osuudesta. Jokainen pitkään venynyt perehdytys aiheuttaa samat kustannukset ja riskit. Voidaan siis todeta, että jos tällaisia perehdytyksiä ilmenee useampi päivässä ja useampana päivänä viikossa, niin kustannukset sekä riskit kasvavat huomattavasti eli pitkällä kaavalla etenevät perehdytykset ovat yritykselle kalliita.

4.6 Johtamistilanne

Tällä hetkellä perehdytysprosessi koetaan aikaa vievänä työtehtävänä ja etenkin hallinnollisen osuuden läpivienti saattaa aiheuttaa negatiivisia ajatuksia. Yleinen asenne on se, että kukaan ei mielellään tahdo ottaa vastuuta perehdytyksistä, koska kaikki siihen käytetty aika on pois hänen muista töistään. Lisäksi prosessi koetaan sekavana. Negatiivinen asenne etenkin hallinnollista osuutta kohtaan saattaa heijastua myös perehdyttävän suuntaan, etenkin jos kyseessä on pitkän kaavan mukaan etenevä prosessi.

Yleensä tulevaan perehdytysprosessiin kuluva ajan pystyy arvioimaan jo siinä vaiheessa, kun on ensimmäisen kerran kanssakäymisissä perehdytettävän kanssa. Jos tässä vaiheessa kaikkia kortteja ei löydy helposti, epäilykset heräävät. Viimeistään tässä vaiheessa perehdyttäjä saattaa ilmeillään, eleillään tai sanallisesti ilmaista turhautumista sekä aiheuttaa negatiivisia tunteita perehdytettävälle. Täytyy kuitenkin muistaa, että perehdytettävä on tullut työmaalle antamaan täyden työpanoksensa yhteisen tavoitteen puolesta ja hänen työnantajansa tai mahdollinen urakan ketjuttaja tilaajan välissä on syypää tähän epäselvyyteen eikä perehdytettävä itse. Perehdytyskäytännöt eri yritysten välillä vaihtelevat paljon, joten perehdytettävää ei voida syyllistää myöskään siitä, että hänen olisi pitänyt jo tähän mennessä tajuta tämän prosessin kulku ja vaatimukset. Kuten eräs haastateltavista asiantuntijoista totesi

Työturvallisuuskulmasta asenne on hyvä ja sen merkitys ymmärretään laajasti ja perehdytykset pyritään tekemään huolellisesti. Hallinnollinen puoli eli papeiden selvittely turhauttaa merkittävästi porukkaa työmailla.

4.7 Työmaapassi

Työmaapassi on noin seitsemän vuotta vanha järjestelmä, eikä se enää pysty vastaamaan nykypäivän työmaan tarpeisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Järjestelmän käyttöönoton jälkeen on tullut useita eri lakeja, kuten esimerkiksi laki veronumerosta, ilmoitusvelvollisuus ja luettelo työmaalla työskentelevistä. Näiden lakien huomioiminen ja muiden ominaisuuksien lisääminen ajan saatossa Työmaapassiin ovat tehneet järjestelmästä nykypäivän näkökulmasta hitaan ja esimerkiksi tällä hetkellä yleistyvää sähköistä kulunseurantaa Työmaapassi ei osaa hyödyntää. Kehitysmahdollisuuksia Työmaapassissa olisi paljon, mutta se vaatisi todennäköisesti kokonaan uutta tietoteknistä ratkaisua, jotta järjestelmä toimisi kunnolla. Perehdytystilanteessa järjestelmän tulisi toimia perehdyttäjän tukena ja muistilistana sekä tehdä prosessista mahdollisimman automaattinen. Lisäksi sen tulisi valvoa, että perehdytys suoritetaan lakien ja säännösten mukaisesti sekä estää mahdollinen väärinkäyttö. Konkreettiset kehitysideat Työmaapassin parantamiseksi on lueteltu liitteessä 1, joka on tarkoitettu vain yrityksen omaan käyttöön.

4.8 Parannusehdotukset

Tällä hetkellä perehdytysprosessi on kokonaisuudessaan raskas ja siihen kuluu monen perehdytettävän kohdalla turhan paljon aikaa. Tätä kautta syntyy paljon ylimääräisiä kustannuksia. Lisäksi prosessi saatetaan kokea hallinnollisen osuuden johdosta negatiivisena asiana. Tulevaisuudessa prosessin tulisi olla ketterämpi, jolloin jokainen perehdytys veisi lähes saman ajan ja asenne sitä kohtaan muuttuisi positiivisemmaksi. Jotta tähän päästäisiin, niin molempia osuuksia tulee kehittää. Muutamalla konkreettisella toimenpiteellä prosessista voitaisiin saada huomattavasti tehokkaampi ja vähemmän aikaa vievä.

4.8.1 Hallinnollinen osuus

Hallinnollinen osuus vei tutkimusta varten toteutetussa mittauksessa 41 %:lla perehdytettävistä yli 10 minuuttia, 18 %:lla yli 20 minuuttia ja 8 %:lla yli 40 minuuttia, mitkä ovat pitkiä aikoja ja suuria prosenttiosuuksia. Tähän joukkoon sisältyi lisäksi muutama perehdytettävä, joiden työmaalle saamiseen kului aikaa noin tunti siitä, kun he ensimmäisen kerran astuivat työmaatoimistoon. Vaikka tutkimuksen otoskoko onkin pieni, niin hallinnollisen osuuden ajankäyttö noudattaa sen osoittamaa jakaumaa myös suuremmassa mittakaavassa. Mittauksessa eri tapaukset jaettiin luokkiin, joista luokka 1 on sellainen, johon kaikkien perehdytysten tulisi tulevaisuudessa sijoittua. Luokan 1 kriteerit täyttyvät, jos

- Työnantajayritys löytyy Työmaapassista ja on lisätty Valvoja-palveluun (suomalainen ja virolainen yritys)
- Perehdytettävä löytyy Työmaapassista
- Perehdytettävän työskentelyoikeus on selvillä ja tarvittavat dokumentit mukana
- Paperisen perehdytyslomakkeen sijaan tiedot käsitellään aina suoraan sähköisesti
- Puutteita ei ilmene.

Jotta perehdytysprosessin hallinnollinen osuus saataisiin toimimaan jokaisen perehdytettävän kohdalla yhtä joustavasti, tarvittaisiin jokin varmistus siitä, että kaikki varmasti saapuvat samojen lähtötietojen sekä kopioiden kanssa perehdytystilaisuuteen ja että

työnantajayrityksen asiat ovat kunnossa. Tällä hetkellä sopimusasiakirjoissa vaaditaan perehdytettävien tietojen toimittamista ennakkoon työmaalle ja yrityksen tilaajavastuutiedot tarkastetaan aina ennen sopimuksia. Välillä kuitenkin joku työntekijä poikkeaa ilmoitetuista henkilöistä tai yritys käyttääkin johonkin tehtävään työntekijää, joka on heidän aliurakoitsijansa palveluksessa tai toimii omalla toiminimellään ja nämä asiat selviävät perehdyttäjälle vasta perehdytystilaisuuden yhteydessä. Sopimusten mukaan tällaista tilannetta ei saisi päästä syntymään, koska YIT:n tulee aina kirjallisesti hyväksyä ketjutus. Monet urakoitsijat kuitenkin saattavat ajatella, että kyseessä on pieni asia eivätkä he ymmärrä millaisia seuraamuksia siitä seuraa perehdyttäjälle. On myös tärkeää ymmärtää, että vaikka kyseessä olisi kuinka pieni tehtävä tahansa, niin lainmukaiset vaatimukset ja määräykset sekä YIT:n omat säädökset koskevat kaikkia urakoitsijoita, jotka työskentelevät YIT:n työmailla.

Tällä hetkellä perehdytysprosessin hallinnollista osuutta voitaisiin saada työmaaorganisaation kannalta kevyemmäksi ottamalla täysin ehdoton linjaus sopimusten perehdytyspykälän noudattamiseen. Tämä tarkoittaisi sitä, että ei tehtäisi yhtäkään perehdytystä perehdytysaikojen ulkopuolella tai sellaiselle henkilölle, jonka henkilötietoja ei ole tullut ennakkoon työmaalle. Tämä poistaisi myös kirjallisesti hyväksymättömien ketjutettujen urakoitsijoiden perehdytykset kokonaan. Tässä ratkaisussa ongelmana ovat sen joustamattomuus ja mahdolliset työn seisaukset, jos jokin urakoitsija ei noudata sopimuksen perehdytyskohdassa määritellyjä asioita. Lähes kaikki työntekijät tulevat perehdytykseen vasta samana päivänä, kun heidän pitäisi aloittaa työnsä, joten jos se ei satukaan olemaan virallinen perehdytysajankohta tai ennakkotietoja ei löydy, niin perehdytystä ei suoriteta. Tällaisessa tilanteessa myös perehdyttäjä joutuu tukalaan paikkaan, kun joutuu ensin kuuntelemaan perehdytettävän kritiikin asiasta ja yleensä tämän jälkeen vielä perehdytettävän esimiehen vastaavan kritiikin. Osa urakoitsijoista saattaa tulla hyvinkin pitkien välimatkojen päästä ja he ovat aika kärkevästi sitä mieltä, etteivät aio tulla työmaalle ennakkoon pelkän perehdytyksen takia. Lisäksi ongelmatapauksiksi muodostuisi esimerkiksi betonipumppuauton kuljettaja, joka on täysin satunnainen työntekijä joka tulee työmaalle tai esimerkiksi kurottajakuski, joka tilataan kiiretapauksena iltapäiväksi työmaalle.

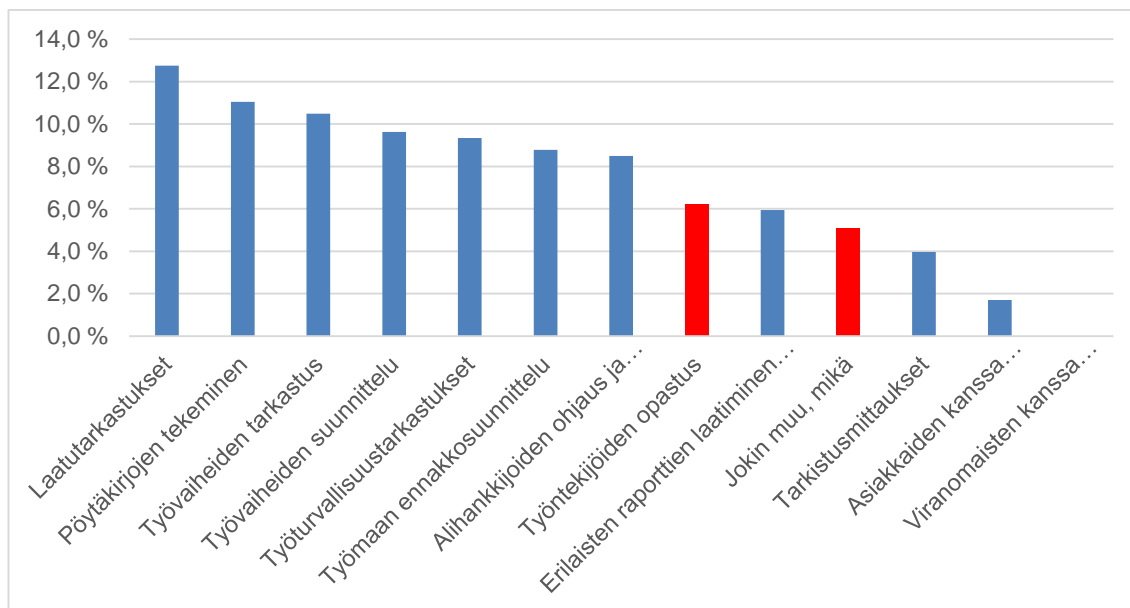
Edellinen vaihtoehto on joustamaton, saattaa aiheuttaa töiden myöhästymistä ja laittaa perehdyttäjän ahtaaseen asemaan. Parempana vaihtoehtona tulevaisuutta ajatellen olisi ratkaisuna jokin yksittäinen vaatimus, jota ilman työskentely YIT:n työmailla estyisi automaattisesti. Tähän toimisi parhaana vaihtoehtona jokin yksittäinen kortti, muistitikku tai

muu tietolähde, jonka kautta kaikki perehdytyksessä tarvittava tieto saataisiin kerrallaan ja sen puuttuessa koko perehdytys voitaisiin jättää tekemättä ilman suurempia selityksiä siitä, miksi näin toimitaan. Asiasta informoitaisiin aliurakoitsijoita aina sopimusneuvotte-
lujen yhteydessä ja tehtäisiin samalla selväksi, että tämä vaatimus koskee kaikkia heidän
työntekijöitään sekä ketjutettuja urakoitsijoitaankin. Tätä tietolähdettä ylläpitäisi jokin täy-
sin ulkopuolinen taho, joten työmaatoimihenkilöiden ei tarvitsisi koskaan huolehtia tiedon
luotettavuudesta tai ajankohtaisuudesta. Nykypäivän tietoteknisten sovellusten avulla
tällaisen toiminnon tekninen toteutus ei ole vaikeaa, mutta YIT:lle tarpeeksi palvelevan
tietokannan luominen saattaa tuottaa ongelmia.

Hallinnollisen osuuden kehittämiseksi ja työmaan arjen helpottamiseksi YIT:llä onkin
tällä hetkellä käynnissä kehitysprojekti, jossa hallinnollista osuutta pyritään tietotekniikan
avulla helpottamaan ja poistamaan tulevaisuudessa työmaaorganisaation vastuulta
kaikki ylimääräistä aikaa vievä tietojen ja kopioiden hankinta. Uusilla ratkaisuilla pyritään
helpottamaan myös kulunhallintaa. Tämä tapahtuu uusimalla tämän hetkinen Työmaa-
passi-järjestelmä uudella kaupallisella järjestelmällä ja ottamalla työmailla käyttöön
VALTTI-kortti tai jokin muu vastaava väline, jonka avulla henkilön tiedot ja tarvittavat
tositteet saadaan yhden kortin välityksellä työmaalle. Toiveena olisi, että tulevaisuu-
dessa kaikki Työmaapassiin tällä hetkellä syötettävät tiedot löytyisivät suoraan kortin ta-
kaa ja tätä kautta järjestelmästä. Näin tapahtuessa YIT olisi jälleen perehdytysprosessin
edelläkävijä, kuten vuonna 2009, kun Työmaapassi julkaistiin.

Taulukko 7 kuvastaa jakaumaa tänä keväänä työmaatoimihenkilöille järjestetyn kyselyn
toisessa kysymyksessä, joka käsitteli työn tehokkuuden ja järkevyyden parantamista tie-
totekniikan avulla. Perehdytysprosessia ja kulunvalvontaa käsitellään punaisella värillä
täytetyissä pylväissä eli ”Työntekijöiden opastus” -palkissa (6,2 %) ja ”Jokin muu, mikä”
-palkissa (5,1 %). Tämä tieto on analysoitu tarkemmista tutkimustuloksista. Tulokset
osoittavat, että vastanneista yhteensä 11,3 % oli sitä mieltä, että perehdytysprosessia ja
kulunvalvontaa voitaisiin helpottaa tietotekniikan avulla. Taulukon tulosten lisäksi pereh-
dytys ja kulunvalvonta nousivat kirjallisten kommenttien perusteella ongelmakohtien kär-
keen.

Taulukko 7. Missä tehtävissä voitaisiin työn tehokkuutta ja järkevyyttä parantaa mielestäsi helpoiten ja eniten?



4.8.2 Työmaaperehdytys

Työmaaperehdytysosuutta voitaisiin yhtenäistää työmaiden välillä ja käyttää yhä enemmän apuna tietotekniikkaa. Perehdytysmateriaali voitaisiin muokata kokonaisuudessaan yhdeksi videotiedostoksi, jossa alussa esitellään PowerPoint-esityksen muodossa yleistä työturvallisuusasiaa ja tämän jälkeen kohteen erityistekijät, aluesuunnitelma, sosiaalitulat, ensiapupisteet yms. Näiden jälkeen esitys jatkuisi selkeällä ja valoisalla säällä kuvatulla työmaakierrosvideolla. Työmaakierrosvideolla perehdyttävä kävelee työmaan ympäri yksinään, ikään kuin pitäisi työmaakierrosta ja pysäyttää videon aina huomioitavaan asian kohdalle, josta nappaa valokuvan. Valokuvan ottamisen jälkeen hän jatkaa videokuvausta samasta näkymästä, josta on juuri ottanut valokuvan. Kun kierros on ohi, niin perehdyttävä muokkaa työmaatoimistossa videolla esiintyviin valokuviiin tekstin, josta näkyy, mikä riski on kyseessä ja miten se vältetään. Lopputuloksena on yksi videotiedosto, jossa PowerPoint ja muokattu työmaakierrosvideo pyörivät sujuvasti peräjäälkeen yhden käynnistyksen jälkeen. Videotiedostosta tehtäisiin eri kielille omat versionsa, joissa PowerPoint-esitys ja työmaakierrosvideon tekstit olisivat kyseisen version kielellä. Näiden tekstien kääntämiseen tarvittavat kustannukset tulisi laskea suoraan mukaan kansainvälisten hankintojen budjettiin. Uusi työmaakierrosvideo kuvattaisiin aina, kun työmaan olosuhteet tai rakennusvaiheet muuttuvat oleellisesti ja tarvittaessa useamminkin.

Yksittäinen videotiedosto -ratkaisu helpottaa työmaaperehdytysosuuden pitämistä, koska koko perehdytyspaketti löytyy yhden tiedoston takaa eikä perehdyttäjän tarvitse aina lähteä kiertämään työmaata uuden perehdytettävän tullessa työmaalle. Eri kielille käännettyt versiot parantavat ulkomaalaisten perehdytettävien perehdytyksen laatua ja varmistavat myös heidän ymmärryksensä. Videota katselemalla varmistutaan siitä, että kaikki työntekijät saavat yhtä laadukkaan perehdytyksen ja tarvittaessa se toimii myös todisteena annetusta perehdytyksestä. Vaikka perehdytysmateriaali olisikin kokonaan videomuodossa, niin se ei tarkoita sitä, etteikö perehdyttäjän tulisi valvoa perehdytystilannetta. Jos tilanne jätetään valvomatta, niin vaarana on, että perehdytettävät tekevät jotain muuta kuin katsovat videota. Koska työmaaperehdytyksen suorittaminen yhden videotiedoston avulla vähentää perehdyttäjän tähän osuuteen käyttämää aikaa ja resursseja, niin perehdytystilaisuuteen voitaisiin tulevaisuudessa yhdistää vielä testi, joka tehtäisiin perehdytyksen lopussa. Testin avulla varmistuttaisiin siitä, että perehdytettävät ovat katsoneet videon sekä ymmärtäneet sen sisällön. Testi voitaisiin suorittaa perehdyttäjän valvonnassa esimerkiksi neuvotteluhuoneessa tablettien avulla.

4.8.3 Johtamistilanne

Perehdytysprosessi on työmaan ensimmäinen johtamistilanne, jossa perehdyttäjä ja perehdytettävä kohtaavat. Kuten aiemmin työssä kerroin, niin perehdytysprosessia ei tällä hetkellä nähdä kovin mielekkäänä työtehtävänä ja tämä saattaa välillä välittyä myös perehdytettävän tietoon. Tämä vaikuttaa heti perehdytettävän ajatuksiin perehdyttäjistä, työmaasta ja saattaa vaikuttaa hänen työmotivaatioonsa sekä suhtautumiseensa työturvallisuutta kohtaan. Tulevaisuudessa tämä ensikohtaaminen voitaisiin nähdä mahdollisuutena ja osoittaa perehdytettävälle, että hän on tervetullut työyhteisöön sekä korostaa muutamalla pienellä sanalla rivien välissä, että hänen työpanoksensa on kokonaisuudenkin kannalta hyvin tärkeä. Kuten Kangas (1997: 5,7) asian esitti, niin tähän toimenpiteeseen ei vaadita kuin muutama minuutti vain tälle perehdytettävälle tarkoitettua aikaa. Eli vaikka kaikki perehdytykset tehtäisiin Luokan 1 mukaan, niin nämä minuutit löytyisivät jo sen sektorin hallinnollisesta osuudesta. Ideana ei kuitenkaan ole tehdä asiasta mitään suurta numeroa ja ryhtyä tarjoilemaan kakkukahveja jokaiselle perehdytettävälle, vaan nimenomaan muutamalla ystävällisellä sanalla ja eleellä ottaa heidät osaksi yhteisöä. Voi olla, että kaikkein juroimpien konkareiden kanssa tällaisella toiminnalla ei olisi mitään merkitystä, mutta pääasiassa uskon, että se vaikuttaisi positiivisesti ilmapiiriin ja perehdytettävän suhtautumiseen työmaata ja -yhteisöä kohtaan. Kun perehdytettävälle saa-

taisiin hallinnollisesta osuudesta positiivisempi kokemus, niin se heijastuisi myös työmaaperehdytys osuuteen ja henkilö ottaisi todennäköisesti mieluummin vastaan informaatiota työmaan työturvallisuusasioista.

5 Johtopäätökset

Rakennusalan toimintaympäristön kehittyessä yrityksiltä vaaditaan yhä enemmän toimenpiteitä liittyen harmaan talouden torjuntaan ja työturvallisuuteen. Nämä ovat rakennusalan yrityksen keskeisiä yritys vastuun elementtejä. Käytännön tasolla työmailla tehtävä perehdytys muodostaa toiminnan käytännön ytimen.

Tässä työssä on tarkastelu perehdytysprosessia YIT:n Toimitilat-yksikössä. Tutkimus perustuu haastatteluihin, työn tekijän käytännön kokemuksiin useilla työmailla ja tutkimuksessa esitellyn mittaukseen. Yleisenä johtopäätöksenä on, että tämänhetkinen perehdytysprosessi toimii sellaisenaan, mutta vain pienelle osalle perehdytettäviä. Ongelmakohtiksi havaittiin lainsäädännön, määräysten ja YIT:n omien käytäntöjen kautta muotoutunut raskas hallinnollinen osuus sekä tietokatkokset YIT:n, aliurakoitsijan ja mahdollisesti ketjutettujen urakoitsijoiden välillä. Tästä on seurauksena perehdytysprosessiin käytetty yllättävän pitkä aika ja erityisesti siinä olevat suuret tapauskohtaiset poikkeamat. Teoria ja käytäntö eivät täysin kohtaa: jos kaikki menisi suunnitelmien mukaan, perehdytysten hallinnollinen osuus sujuisi muutamassa minuutissa ja huomio voitaisiin kiinnittää varsinaiseen työmaaperehdytykseen.

Hallinnollisen osuuden kehittämiseksi paras ratkaisu olisi yksi yhtenäinen toimintamalli kaikille yrityksen työmaille. Yhtenäisen toimintamallin avulla varmistuttaisiin siitä, että jokainen perehdytettävä olisi "samalla viivalla". Tämä voitaisiin toteuttaa ottamalla käyttöön tällä hetkellä useiden yritysten käytössä oleva VALTTI-kortti tai jokin samantyylinen ratkaisu. Tämän tiedon päivittäminen ja luotettavuuden varmistaminen ulkoistettaisiin korttipalvelun ylläpidolle. Tällöin kaikki selvittely ja kopiointi saataisiin pois työmaaorganisaation vastuulta. Kortin lisäksi YIT:n tulisi olla mukana kehittämässä Työmaapassin sisältöä vastaava uusi tietotekninen järjestelmä. Järjestelmä tunnistaisi kortista saatavat tiedot ja yhdellä kortin luvulla suorittaisi koko hallinnollisen osuuden sekä kertoisi, jos henkilön työskentelylle olisi jokin este.

Työmaaperehdytysosuus sujuu jo tällä hetkellä kohtalaisen hyvin ja se koetaan tärkeänä osana perehdytysprosessia sekä työturvallisuutta. Myös tätä osuutta tulee jatkossa kehittää. Jos työmailla otettaisiin käyttöön työssä esitelty yksittäinen videotiedosto, niin perehdytysten laatu pysyisi kaikkien perehdytettävien kohdalla samana ja myös prosessiin käytettävä kokonaisaika vakiintuisi tämänkin osuuden osalta. Tällä hetkellä kielimuuri saattaa aiheuttaa ongelmia ulkomaalaisten perehdytyksen kanssa ja perehdyttäjä ei voi olla aina täysin varma siitä, että ulkomaalaiset perehdytettävät ovat varmasti ymmärtäneet läpi käydyt asiat. Tämäkin ongelma saataisiin ratkaistua tekemällä videotiedostosta erikieliset versiot eri maan kansalaisille. Tällainen toimintamalli on perehdyttäjälle yksinkertaisempi, perehdytysten laatu paranee ja tasoittuu sekä tätä kautta varmistetaan myös työturvallisuuden korkea taso. Täytyy muistaa, että tapaturmatilanteessa perehdytys on yksi ensimmäisiä tutkittavia asioita.

Perehdytysprosessi työtehtävänä ei ole tällä hetkellä suuressa suosiossa ja syynä tähän on hallinnollinen osuus. Tulevaisuudessa perehdytystilaisuus tulisi nähdä positiivisena asiana ja potentiaalisena tilaisuutena saavuttaa yhteistä hyvää. Asenne perehdytysprosessia kohtaan muuttuu varmasti positiivisemmaksi sitten, kun prosessi yksinkertaistuu ja nopeutuu, mutta jo tällä hetkellä se voitaisiin nähdä enemmänkin tilaisuutena kuin ”välttämättömänä pahana”. Kun perehdytettävälle saadaan positiivinen ensi kokemus työmaasta ja organisaatiosta, niin se todennäköisesti pysyy läpi koko työmaan. Tätä kautta voidaan saavuttaa useita eri etuja, kuten esimerkiksi korkeampaa työmotivaatiota, työturvallisuusasioiden huomioonottamista ja noudattamista sekä näiden kautta syntyvää parempaa laatua ja tuottavuutta. Lisäksi vuorovaikutustilanteet tulevat perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä helpommiksi, kun alussa luodaan hyvä keskinäinen suhde. Tämä poistaa jatkossa kynnyksen osapuolten välillä kommunikointiin työmaan jokapäiväisessä toiminnassa.

Rakennustyömailla tapahtuvaa perehdytystä on tutkittu melko vähän ja etenkin hallinnollisen osuuteen painottunut näkökulma puuttuu useasta tutkimuksesta. Tätä työtehtävää ei nähdä kovin positiivisessa valossa ja se saattaa olla osasyynä siihen, että mielenkiintoa sen tutkimiseen ei ole löytynyt. Todellisuudessa tämän työtehtävän vaikutukset koko työmaan toimintoihin ovat suuressa mittakaavassa todella merkittävät. Perehdytysprosessin läpikäynti kuitenkin on jokaisen työntekijän ehto työskentelylle, joten kaikki työmaalla työskentelevät henkilöt käyvät prosessin läpi. Tästä syystä prosessia tulisi todellisuudessa tarkastella useasta eri näkökulmasta, jotta sen todelliset vaikutukset tulisivat ilmi.

Konkreettisena jatkotutkimuskohteena tulisi tarkastella myös kokonaiskustannuksia, jotka syntyvät venyneestä tai estyneestä perehdytysprosessista sekä pohtia kustannuksia, jotka syntyvät laiminlyödyistä perehdytyksestä. Tässä tulisi ottaa huomioon viranomaisten kautta saatavat sakot ja työtapaturman kautta tulevat kustannukset sekä tapaturman vaikutukset yrityksen imagoon. Laajempi tutkimus edellyttäisi lisähavaintoja perehdytysprosessiin käytettävästä ajasta erilaisilla työmailla.

Toisaalta olisi mielenkiintoista tutkia perehdytysprosessia johtamisnäkökulmasta. Erityisesti olisi mielenkiintoista selvittää perehdytystilanteessa syntyvän positiivisen kokemuksen vaikutusta perehdytettävän työmotivaation ja sitä kautta työn tuottavuuteen sekä työturvallisuuteen. Saataisiinko positiivisen kokemuksen avulla kaikki perehdytettävät työnantajasta riippumatta toimimaan YIT:n ”together we can do it.”-ajattelumallin mukaisesti? Tätä kautta YIT:n arvot ”välittäminen” ja ”yhteistyö” korostuisivat kaikkien työntekijöiden keskuudessa yhteisellä työmaalla.

Lähteet

Harmaan talouden torjunta. 2016. Verohallinto. Verkkodokumentti. <[www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Harmaan_talouden_torjunta/Harmaan_talouden_torjunta\(14465\)>](http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Harmaan_talouden_torjunta/Harmaan_talouden_torjunta(14465)>). Luettu 27.3.2016.

Harmaan talouden torjunta. Rakennusteollisuus. Verkkodokumentti. <www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Harmaan-talouden-torjunta>. Luettu 28.3.2016.

Hietavirta, J., Hokkanen, J., Niskanen, T., Patrikainen, H. & Päivärinta, K. 2015. Rakennustöiden turvallisuusmääräykset selityksineen 2015. 1.painos. Vantaa: Rakennusalan kustantajat RAK.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu. 2011. Kuntatyönantajat. Verkkodokumentti. <www.kuntatyönantajat.fi/fi/työelämän-kehittäminen/hr/osaaminen/perehdyttäminen/Sivut/default.aspx>. Luettu 27.2.2016.

Hämäläinen, Juha & Kangas, Pirkko. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2.painos. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Improving Business Processes. Mindtools. Verkkodokumentti. <www.mindtools.com/pages/article/improving-business-processes.htm>. Luettu 29.3.2016.

Kangas, Pirkko. 1997. Työnopastus ja työpaikkaan perehdyttäminen. Helsinki: Puhtaus-tieto PT Oy.

Kauhanen, Juhani. 2000. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 3.painos. Vantaa: WSOY.

Kerko, Pertti. 2001. Turvallisuusjohtaminen. Porvoo: PS-kustannus.

Laki lähetetyistä työntekijöistä 1146/1999. Finlex. Verkkodokumentti. <www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19991146>. Luettu 4.3.2016.

Laki veronumerosta ja rakennusalan veronumerorekisteristä 1231/2011. Finlex. Verkkodokumentti. <www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111231>. Luettu 4.3.2016.

Nolla tapaturmaa. Rakennusteollisuus. Verkkodokumentti. <www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoturvallisuus/Nolla-tapaturmaa/>. Luettu 27.2.2016.

Perehdytyksen laiminlyönti kostautuu. 2010. Rakennusliitto. Verkkodokumentti. <osasto003.rakennusliitto.net/?x103997=341389>. Luettu 27.2.2016.

Rakennusalan harmaan talouden torjunta. 2014. Verohallinto. Verkkodokumentti. <[www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Harmaan_talouden_torjunta/Rakennusalan_harmaan_talouden_torjunta\(18486\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Harmaan_talouden_torjunta/Rakennusalan_harmaan_talouden_torjunta(18486))>. Luettu 27.3.2016.

Rakentamiseen liittyvä tiedonantovelvollisuus. Verohallinto. Verkkodokumentti. <[www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Rakentamiseen_liittyva_tiedonantovelvoll\(27845\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Rakentamiseen_liittyva_tiedonantovelvoll(27845))>. Luettu 28.2.2016.

Rantamäki, Tomi & Surakka, Tarja. 2013. Työelämätaidot – Sinä oman työelämäsi johtajana. 1.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Spiik, Karl-Magnus. 2001. Tiimityöstä voimaa. 1.-2.painos. Juva: WSOY.

Suomen Tilaajavastuu. Taloushallintoliitto. Verkkodokumentti. <taloushallintoliitto.fi/yhteistyojasenet/suomen-tilaajavastuu>. Luettu 28.2.2016.

Tilaajavastuu.fi. Suomen Tilaajavastuu Oy. Verkkodokumentti. <www.tilaajavastuu.fi/fi/tietoa-meista/>. Luettu 28.2.2016.

Tilaajavastuulaki 1233/2006. Suomen Tilaajavastuu Oy. Verkkodokumentti. <www.tilaajavastuu.fi/fi/tilaajavastuulaki>. Luettu 28.2.2016.

Turvallisuusjohtaminen. Fennia. Verkkodokumentti. <www.fennia.fi/fi/yritykset-ja-yrittajat/valty-vahingoilta/tyoturvallisuus/turvallisuusjohtaminen/>. Luettu 30.3.2016.

Työturvallisuuslaki 728/2002. Finlex. Verkkodokumentti. <www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 2.3.2016.

Ulkomaalaislaki 301/2004. Finlex. Verkkodokumentti. <www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>. Luettu 7.3.2016.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009. Finlex. Verkkodokumentti. <www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205#Pidp3765264>. Luettu 18.2.2016.

Viitala, Riitta. 2009. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

YIT Rakennus Oy. Toimitilat Kauppalehti. Verkkodokumentti. <toimitilat.kauppalehti.fi/Agent/Description/1498>. Luettu 28.2.2016.

YIT Toimitilat. YIT Rakennus Oy. Verkkodokumentti. <www.yit.fi/yit_fi/toimitilat>. Luettu 28.2.2016.

YIT lyhyesti. YIT Rakennus Oy. Verkkodokumentti. <www.yit.fi/yit_fi/Tietoa_YITsta/Perustietoa_YITsta/YIT%20lyhyesti>. Luettu 28.2.2016.

Yleiset työturvallisuusvaatimukset YIT:n työmailla. 2015. Työturvallisuuspäällikkö.

Työmaapassin kehitysideat

Vain yrityksen omaan käyttöön